



مركز
الدراسات
والبحوث

المتقاعدون بين الاهتمام والتجاهل

الرياض

١٤٢٦هـ ـ ٢٠٠٥م

٣٧٢

إهـــــــداء٢٠٠٨
أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية
المملكة العربية السعودية



جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

المتقاعدون بين الاهتمام والتجاهل

الطبعة الأولى

الريـــاض

١٤٢٦هـ ــ ٢٠٠٥م

المملكة العربية السعودية. ص.ب ٦٨٣٠ الرياض: ١١٤٥٢
هاتف ٢٤٦٣٤٤٤ (-١-٩٦٦) فاكس ٢٤٦٤٧١٣ (-١-٩٦٦)
البريد الإلكتروني: Src@nauss.edu.sa

ISBN 1 - 3 - 9687- 9960
P.O.Box: 6830 Riyadh 11452 Tel. (966+1) 2463444 KSA
Fax (966 + 1) 2464713 E-mail Src@nauss.edu.sa.

(١٤٢٦هـ)جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

مركز الدراسات والبحوث

المتقاعدون بين الاهتمام والتجاهل / مركز الدراسات والبحوث ، ندوة علمية - الرياض، ١٤٢٦هـ

١٦٨ ص، ١٧ × ٢٤ سم

ردمك: ١-٣- ٩٦٨٧- ٩٩٦٠

١- السعودية - الموظفون والمستخدمون - تقاعد أ- العنوان

ديوي ٣٠١,٣٥٥٣١ ١٤٢٦/٥٦٢٤

رقم الايداع: ١٤٢٦/٥٦٢٤

ردمك: ١-٣- ٩٦٨٧- ٩٩٦٠



عقدت ندوة المتقاعدون بين الاهتمام والتجاهل في مقر جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض، خلال الفترة من ٨ - ١٠/ ٤/ ١٤٢٦هـ الموافق ١٦ - ١٨/ ٥/ ٢٠٠٥م

المحتويـــات

التقديـــم

لم يعد التقاعد مقتصراً على ما عرف عنه في الماضي من بلوغ الإنسان سناً معينة يحتاج بعدها إلى الراحة والسكينة والكف عن العمل أو الحصول على شهادات شكر أو أوسمة تقدير، بل أصبح التقاعد ظاهرة تستوجب أخذ حظها من الدراسة والتمحيص والعناية والاهتمام. لاسيما ما يتعلق منها بالاستفادة من خبرات المتقاعد في مختلف الميادين ومساعدته على الاستمرار في العطاء بما يحفظ له مكانته المادية والمعنوية ويضمن للمجتمع الاستفادة مما لدى نخبة من أبنائه أغنت التجربة معارفهم وصقلت الخبرة قدراتهم. ولا شك في أن ذلك سيؤدي إلى زيادة نسبة المنتجين وقلة عدد العاطلين وإثراء معرفة الشباب بما تمتاز به الأجيال السابقة من قدرات وخبرات.

إن عملية التقاعد بأبعادها المتشعبة تحظى باهتمام كبير من مختلف الأجهزة والمؤسسات العربية، حيث إن التقاعد تجاوز قضية السن المعتمدة في الأنظمة الرسمية، لأن هناك فرقاً بين العمر الزمني للمتقاعد والعمر الاجتماعي والصحي والسلوكي الذي تحدده القدرة على الاستمرار في الإنتاج.

وقد شهدت الندوة العلمية (المتقاعدون بين الاهتمام والتجاهل) التي نظمتها جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالتعاون مع وزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية، تقديم أبحاث متميزة تناولت قضية المتقاعدين من مختلف الجوانب، وتوصل المشاركون فيها إلى توصيات مهمة نأمل أن تسهم في دعم الجهود العربية المبذولة في هذا المجال.

وحرصاً من جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية على تعميم الفائدة ووصول الأبحاث التي قدمت في الندوة إلى أيدي القراء والباحثين والمهتمين في كل مكان من الوطن العربي، فإنها ضمنتها إصدارها الجديد لمركز الدراسات والبحوث وكلنا أمل أن يحقق ذلك الأهداف المتوخاة منه .

والله من وراء القصد،،،

رئيس

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

أ. د. عبد العزيز بن صقر الغامدي

المقدمـــة

التقاعد ظاهرة اجتماعية وحضارية موجودة في الوقت الحاضر لدى كل المجتمعات المتقدمة والنامية. وهي ظاهرة أفرزها بمفهومها العصري المنظم، المجتمع الصناعي في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، وما واكب ذلك القرن من تشكل جديد لعلاقات التعامل، ونمو لمفاهيم حديثة حول منطلق وأبعاد حقوق الإنسان، ارتقى بمستوى الحقوق التقاعدية إلى ما هي عليه اليوم.

وفي الوقت الحاضر حدث تطور عظيم في التعامل مع ظاهرة التقاعد إذ لم تعد حقوق المتقاعدين كما كانت حين بدأت في الماضي مقتصرة على الجانب المالي فحسب؛ إذ أصبح للمتقاعدين برامج اجتماعية وصحية توفرها المجتمعات المتقدمة إلى جانب البرنامج المالي أو المعاشي الذي بدوره يتغير ويتطور باستمرار.

والملاحظ في الوقت الراهن أن المجتمع الدولي أخذ يسعى حثيثاً لتحقيق مجتمع يتسع لكل الأجيال بعد أن أصبح التقاعد والشيخوخة علماً يجلب الاهتمام، ويدرس في الجامعات لدى أقسام الاجتماع وكليات الطب. وبات موضوع التقاعد والمسنين موضوعاً يطرح ويناقش على كل المستويات المحلية والإقليمية والعالمية. والمساعي لا زالت تتواصل لضمان حق التقاعد للعامل عند سن معينة قد تختلف باختلاف المجتمعات، بحيث لا يتنافى هذا الحق مع رغبة العامل بالاستمرار عند المقدرة. والجهود الدولية ما زالت تبذل أيضاً من أجل دمج المتقاعد في عملية التنمية كيلا يصبح عبئاً عليها وعلى المجتمع.

وتعد ظاهرة التقاعد حديثة في المملكة العربية السعودية مقارنة بأوربا وغيرها من المجتمعات، مع أن بدايتها في المملكة تمتد إلى قرابة ٦٠ عاما، ومع قصر هذه الفترة إلا أن المتقاعد السعودي قد حصل على اهتمام ورعاية مستمرة من الدولة. غير أن الاهتمام الذي نشهده ما زال محصورا عند حد البرنامج الاقتصادي المتمثل بالمعاش المستحق بموجب نظام التقاعد لإعالة العامل أو الموظف وإعالة أفراد أسرته من بعده.

وفي واقع الحال فإن الحقوق التقاعدية تتطور وتتحسن تبعاً لتطور أوضاع هذا المجتمع أو ذاك من نواحي التعليم والاقتصاد والحقوق وغيرها. ومن هذا المنظور فإن المجتمع السعودي قطع شوطاً متقدماً في مضمار التنمية بأبعادها المختلفة، وعلاوة عليه أصبحت صلات المجتمع ومعلوماته مكينة القرار وواسعة الانتشار حول ما يجري في العالم من تغيرات وأنظمة حقوقية. لذا باتت الآمال متطلعة لتحقيق مزيد من العناية بالمتقاعدين ومن ذلك على سبيل المثال إيجاد برامج اجتماعية وصحية لخدمة فئة خدمت المجتمع وأعطته الكثير.

والله ولي التوفيق،،

المشرف العلمي

د. علي بن أحمد السلطان

تدريب وتأهيل المرشحين للتقاعد

الفريق «م» . عبد العزيز بن محمد هنيدي

١ . تدريب وتأهيل المرشحين للتقاعد

المقدمــة

مشكلة المتقاعدين وشكاواهم من قلة الاهتمام بهم مشكلة ليست حديثة وخاصة شكاواهم من قلة معاشات التقاعد الشهرية أمام ارتفاع الأسعار المتزايد والشكاوى عادة من المتقاعدين القدامى الذين لا يزيد راتبهم الشهري عن (ثلاثة آلاف وخمسمائة ريال فقط)، كما يشتكي عامة المتقاعدين من عدم السؤال عنهم وخاصة عند تعرضهم للمرض أو كوارث الحياة التي تصيبهم أو أحد أبنائهم أو ذويهم المقربين وعدم دعوتهم للمناسبات الرسمية التي لها علاقة بالأسلحة التي كانوا يعملون بها وعدم الاجتماع بهم بشكل دوري في المناطق التي يعيشون فيها، وتتضح أبعاد المشكلة من كثرة ما ينشر في المجلات والصحف المحلية عن سوء حال المتقاعدين وما يعانونه لاسيما المدنيين منهم، على الرغم من أن هناك إدارات تُعنى بالمتقاعدين لكن التفعيل ومتابعة الدراسات التي تخص مشاكل المتقاعدين لم تعط الأهمية الكافية ولم نسمع أن هناك دراسة أو اقتراحات تخص المتقاعدين تمت مناقشتها بشكل رسمي ثم اتخذ فيها قرار لتفعيلها حتى ترى النور وتصلح ولو بعض ما يعانيه المتقاعدون، وقد وجدت أن الندوة المشار إليها سوف تتطرق إلى دراسة خمس موضوعات وهي :

١ ـ أجهزة التقاعد مالها وما عليها .

٢ـ الاستفادة من المتقاعدين ـ المبررات والتطلعات .

٣ـ المتقاعدون والاستفادة من خبراتهم .

٤- برامج الرعاية المقدمة للمتقاعدين.

٥- خدمات المتقاعدين في الوطن العربي وامكانية تطويرها.

وقد وجدت أهمية كبرى للدراسة التي أقدمها الآن عن «تدريب وتأهيل المرشحين للتقاعد» في هذه الندوة بما يرفع معنويات المتقاعدين في المستقبل ويسلحهم بالمعلومات عن الفرص الموجودة للعمل لدى الشركات ولدى القطاعين العام والخاص، وهذا يساعدهم على التغلب -بعون الله تعالى- على سلبيات التقاعد، وهذا الموضوع من الموضوعات التي لم تدرس ولم يلق عليها الضوء علماً أن التدريب والتعليم هو السلاح المهم الذي يُنير الطريق ويحارب الجهل.

- الخلفيات والنقاط المهمة التي يجب إبرازها قبل الدراسة المطلوبة

هذه الموضوعات الموجزة السبعة التي سيتم توضيحها وإلقاء الضوء عليها تعد خلفية مهمة لموضوع الدراسة لأنها تبرز أهم المشكلات وأهم المعلومات التي يجب أن تناقش في موضوع هموم ومشاكل وطموحات المتقاعدين، والموضوعات السبعة هي:

١- تعريف المتقاعد.

٢- نظرة الناس للمتقاعدين.

٣- التقاعد في الإسلام وبداية الحاجة للتقاعد.

٤- النظرة السعودية للتقاعد.

٥ - إيجابيات التقاعد وسلبياته.

٦ - ماذا يريده المتقاعدون.

٧- الوحدة الاستشارية للمتقاعدين بوزارة الداخلية.

وإليكم تفاصيل عن هذه النقاط.

١ . ١ تعريف المتقاعد

يقول محمد بن صنيتان في كتابه (التقاعد) الصادر عام ١٤١٣هـ (المتقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة راتباً تقاعدياً وفق نسب محددة لهذا الغرض سواء كان الانفكاك من العمل بالاختيار أم الاجبار أم حدث له ما يمنعه من العمل كعجز كلي أو جزئي).

١ . ٢ نظرة الناس للمتقاعد

من المؤسف أن غالبية الناس وخاصة في الدول النامية ينظرون للمتقاعد نظرة للشخص الذي قد انتهى دوره ولم تعد له الأهمية والسلطة مثلما كان عندما كان على رأس العمل حتى أن البعض يسخر من ذلك بتحليل كلمة متقاعد إلى كلمة (مت قاعداً) مما زاد من شعور الناس -ذوي الثقافة الضحلة والحمقى- بالسخرية والتندر على المتقاعدين، والواقع أن المتقاعدين في كثير من الدول وخاصة الدول الصناعية تحترم المتقاعدين وتعتني بهم، وقد حدد عام ١٩٨٣م يوماً عالمياً لكبار السن من قبل الأمم المتحدة للفت النظر لهذه الفئة التي أسست وبذلت جهوداً كبيرة في شبابها في خدمة العقيدة ثم الدولة والوطن وهؤلاء المتقاعدون هم أباؤنا وأجدادنا فكيف نسخر منهم؟ وكل إنسان سيصبح يوماً ما من المتقاعدين إذا لم يحصل له حادث يؤدي لوفاته، والذي يزيد من تألم المتقاعد أن بعض زملائه قليلي الايمان والاخلاق يبدؤوا تدريجياً بالابتعاد عنه وخاصة أولئك الماديين الذين يربطون علاقاتهم

بمصالحهم فإذا تقاعد الشخص الذي لهم مصلحة عنده فلا داعي لاستمرار العلاقة به لأنهم مشغولون ببدء العلاقة مع صاحب السلطة الجديد، لذلك فالحاجة ماسة لزيادة تثقيف الناس بأهمية المتقاعدين وضرورة حل مشاكلهم (الأهم قبل المهم) والاهتمام بتطلعاتهم حتى تتغير الصورة القائمة في الدول النامية عنهم، ولكن المتقاعد من ذوي الايمان الراسخ والثقة في دولته ومواطنيه وفي نفسه يظل شامخاً ولا يهتز ويعلم أن مثل هؤلاء الذين لا يحسنون ظناً بالمتقاعدين أو لا يقدرونهم هم من الذي يجب أن لا نحسب لهم وزناً على الرغم من أنهم سيتعرضون للتقاعد عاجلاً أو آجلاً لكن مثل هؤلاء موجودون في كل زمان ومكان، والأمل كبير جداً بعد الله تعالى بحكامنا في زيادة اعطاء هذا الموضوع ما يستحق من العناية وخاصة ما يتعلق برفع مرتبات التقاعد لقدماء المتقاعدين وهم دائماً السباقون لما فيه خير أبنائهم.

١ .٣ التقاعد في الإسلام وبداية ظهور التقاعد

لم نسمع في صدر الإسلام أو العصور التي تلت ذلك ما يمكن أن نعتبره إشارة للتقاعد أو التوقف بشكل رئيسي عن العمل لكبر السن مثلاً، وأن النبي محمد ﷺ أو أحد أمراء المؤمنين رضي الله عنهم أو الخلفاء التالين أمروا أحداً من الصحابة أو التابعين بالتوقف عن العمل بسبب كبر سنه وخصصوا له أعطيه دورية، والمعروف في الإسلام أن المسلم بعد أن يصل سن التكليف يعمل طول حياته ولا يتوقف ويعلم أن ما يقوم به من أعمال صالحة لعبادة ربه أو سد حاجة أسرته والتعاون مع إخوانه المسلمين كل ذلك يؤجر عليه ويكون في ميزان حسناته عند الله تعالى وكلنا نسمع الآيات

الكريمة والأحادث الشريفة التي تجعل حياة الإنسان ومماته لله رب العالمين وأن العلم الذي يسبق العمل فريضة على كل مسلم ومسلمة، وأن الإنسان لو كان في يده فسيلة نخل ويعلم أن غداً هو يوم القيامة فلا يتردد أبداً في زرعها ولا يتوقف المسلم عن العمل طول حياته مهما بلغ سنه بل يحاسب نفسه عن كل ساعة لم يعمل بها ويستفيد منها إلا إذا أصبح ضعيفاً لا يقدر على العمل لسبب كبر سنه أو مرضه أو ضعفت قدرته العقلية، أو تعرض لإصابة وغير ذلك من كوارث الحياة وهذا أمر طبيعي عند بني البشر.

أما ما يخص بدايات التقاعد فبدأت الحاجة للتقاعد تبرز بعد انتقال الإنسان من المجتمع الزراعي والرعوي إلى المجتمع الصناعي، ومع بداية المنافسات والتنمية الاقتصادية في العالم، وما نتج عن ذلك من تعرض الإنسان للحوادث، بسبب الصناعة وكثرة الحركة، وتصاعد المنافسة، وارتفاع المستوى المعيشي، وكثرة السكان وارتفاع مستوى التعليم، ثم جاءت الحربان الأولى والثانية وما نتج عن ذلك من دمار وخراب وأمراض نفسية وبداية تحرك الناس ـ وبتشجيع من الدول ـ بدأ الناس في الهجرة للدول الأحسن اقتصادياً الأكثر عملاً كل ذلك أدى لتناقص فرص العمل في البلدان التي هاجرت إليها العمالة وأمام الزيادة المضطردة ـ لأعداد السكان ـ كل تلك العوامل أدت إلى ضرورة أعطاء المسنين فرصة للراحة والعناية بصحتهم بقية حياتهم وخصصوا لهم معاشات شهرية لسد حاجاتهم والحفاظ على كرامتهم لذلك بدأت الدول في وضع أسس ومفاهيم للتقاعد ومن هنا بدأت أنظمة التقاعد تظهر للعيان.

١ . ٤ النظرة السعودية للتقاعد

يمكن بسهولة معرفة المفاهيم التي ارتكزت عليها النظرة السعودية للتقاعد بمعرفة الجهود التي بذلتها الدولة من خلال المراحل التي مر بها نظام التقاعد بالمملكة العربية السعودية، وقد وجدت معلومات مفيدة عن هذا الموضوع في كتاب (التقاعد) لمؤلفه/ محمد بن صنيتان وقد أضفت إليه معلومات حديثة لم يتطرق لها المؤلف لأن المعلومات وجدت بعد تاريخ صدور الكتاب المذكور، كما حللت المعلومات التي توصلت إليها عن التقاعد في المملكة وأخرجتها في شكل المراحل التاريخية الأربع وهي :

المرحلة الأولى : (مرحلة الاعتماد على النفس) : في شبه الجزيرة العربية ومن أجل الجهاد في سبيل الله تعالى والذود عن الحمى كان القادرون على حمل السلاح يتطوعون للجهاد في سبيل الله تعالى والدفاع عن حماهم، وكان القادرون على حمل السلاح يتطوعون للجهاد باذلين كل ما لديهم من سلاح ومؤنة ومال وراحلة من أنفسهم، أو ما يجتمع لهم من القبيلة أو القرية واضعين في الاعتبار الفوز بإحدى الحسنيين الشهادة في سبيل الله أو النصر، وكان من العار أن يتخلف أحد دون عذر شرعي عن الجهاد والدفاع عن الوطن، وفي هذه المرحلة كان القتال لا يخضع لقيادة مركزية واحدة لعدم وجودها أولاً، ولأن الوضع الاجتماعي كان قبلياً والدفاع والقتال كان من أجل نصرة الإسلام أودفاعاً عن قبيلة معينة أو قرية وربما كانت هناك من حين إلى آخر بعض الجهود المنسقة بين قبيلتين أو أكثر ولهدف معين لكن الوضع العام كان

قائماً على اللامركزية .

المرحلة الثانية : (مرحلة بداية توحيد الجهود) : مع إشراقة عام ١٣٥١هـ وبفضل الله تعالى تم بجهود وحُسن قيادة . . . موحد المملكة (الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود) ـ يرحمه الله ـ الذي خاض المعارك الكثيرة في شتى أنحاء شبه الجزيرة العربية لتوحيد القبائل المتناحرة والدويلات الصغيرة تحت مسمى المملكة العربية السعودية وأصبحت القبائل المنتشرة في أغلب شبه الجزيرة العربية في نجد والأحساء والحجاز وعسير وفي الشمال يخضعون لقيادة واحدة ويُنسبون لوطن واحد هو المملكة واضعين مثلاً حياً لبقية الدول العربية لامكانية توحيد العالم العربي المتطلع لوحدة كبرى، وبعد أن أحس الملك عبد العزيز يرحمه الله أن الوحدة بدأت في التلاحم وأن الوضع الأمني مستقر ولله الحمد وفي نهاية هذه المرحلة وُضعت نواة للتشكيلات الإدارية وبدأ الإنتساب للقطاع العسكري والمدني لكن كانت موارد الدولة شحيحة ومتواضعة جداً وكانت الرواتب على شكل أغنام وأرزاق متنوعة وكان العاملون من عسكريين ومدنيين قانعين بما يأتيهم لأن همهم الأول كان مركزاً على نصرة الدين وإعلاء كلمة التوحيد ونشر الأمن والاستقرار والدفاع عن حياض الوطن النامي ثم أنهم يعلمون ما لدى الدولة من أموال ويعلمون أن الملك عبد العزيز ـ يرحمه الله ـ لو كان لديه ما يعطيهم من أموال

لفعل.

المرحلة الثالثة: (مرحلة النمو الإداري وصدور أول نظام للتقاعد):

عندما بدأت تنمو موارد المملكة ولله الحمد واستقر الوضع الأمني التفتت الدولة إلى أهمية تنمية القطاع العسكري والقطاع المدني لمواجهة متطلبات الدفاع والإدارة الحديثة فالتفتت إلى ضرورة ايجاد نظام للتقاعد يحفظ كرامة الرجال المسنين الذين شاركوا في توحيد المملكة ويرعى ذويهم ويرعى من هم على قيد الحياة أو أولئك الذين توفاهم الله تعالى وفعلاً صدر أول نظام للتقاعد في عام ١٣٦٤هـ الذي طبق على الموظفين والعاملين في حاشية الملك عبد العزيز وكذلك العسكريين ويستفيد منه من بلغ الستين عاماً وله خدمة أصلية ثابتة منذ تأسيس المملكة ثم أعيد النظر كلياً في نظام التقاعد الأول وصدر نظام التقاعد الثاني في عام ١٣٧٨هـ الذي استحدثت فيه مصلحة معاشات التقاعد لتتولى تنفيذه بإشراف مجلس الوزراء وهذا النظام عُني بصفة خاصة بتنظيم وإدارة صندوق التقاعد المدني تمويلاً واستثماراً وما يمكنه من الوفاء بالتزاماته المالية للموظفين وعوائلهم ويطبق على العسكريين وبعد ذلك صدر نظام التقاعد الثالث في عام ١٣٨٠هـ للعسكريين والذي صدر بالمرسوم الملكي رقم (٩٧) في ٢٩/ ١٠/ ١٣٨٠هـ، وبعد ذلك بحوالي شهرين صدر نظام التقاعد الرابع الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٦ في ١٩/

٢/ ١٣٨١هـ وهو يخص المدنيين، وصدر نظام التقاعد الخامس في عام ١٣٩٣هـ وهو يخص المدنيين أيضاً وقد حقق هذا النظام زيادة في المزايا للمنتفعين به، وأخيراً صدر نظام التقاعد السادس في عام ١٣٩٥هـ للعسكريين، ومع تحسن واردات الدولة ورغبة الدولة في تحسين أوضاع المتقاعدين وخاصة مع ارتفاع الأسعار ونشاط القطاع الخاص ورغبة الدولة في توازن القطاعين العام والخاص بقدر ما يمكن. وصدر قرار مجلس الوزراء رقم (٤٥) في ٢٤/ ١/ ١٣٩٥هـ بزيادة المعاشات التقاعدية بنسبة (١٥٪ إلى ٣٠٪) وبحد أدنى للمعاش مقداره (٢٥٠) ريالاً ويطبق من غرة محرم ١٣٩٥هـ.

المرحلة الرابعة: (مرحلة الطفرة): مع بداية شعور المواطنين بآثار الطفرة الاقتصادية التي حصلت في المملكة وبدأت الدولة في الإحساس بكثرة الراغبين (وخاصة المنتجين منهم) للتحول من القطاع العام للقطاع الخاص حرصت الدولة على زيادة مرتبات العاملين لديها حيث وجدت أن الزيادة التي حصلت في ١/ ١/ ١٣٩٥هـ لم تكف للحفاظ على التوازن الممكن بين القطاعين العام والخاص إلى حدما فصدر المرسوم الملكي الكريم رقم (م/ ٥٣) في ا رمضان ١٣٩٧هـ بزيادة المعاشات التقاعدية بنسبة تتراوح بين (١٥٪ ـ ٣٠٪) وبحد أدنى للمعاش يقدر بـ(٤٠٠) ريال اعتباراً من ١/ ٧/ ١٣٩٧هـ وبعد أربع سنوات تقريباً صدر قرار مجلس الوزراء

الموقر رقم (١٢١) في ١٥/ ٧/ ١٤٠١هـ بزيادة المعاشات التقاعدية بنسبة (٣٥٪ إلى ٦٠٪) وبحد أدنى للمعاش يقدر بـ(٨٠٠) ريال وهذه الزيادة أكثر من الضعف مقارنة بالزيادة السابقة في رمضان ١٣٩٧هـ.

وبعد أقل من سنتين صدر المرسوم الملكي الكريم رقم (م/ ٤٩) في ١٢/ ٨/ ١٤٠٣هـ بزيادة معاشات المتقاعدين من مدنيين وعسكريين بنسب تتراوح ما بين (١٥٪ إلى ٣٠٪). وأخيراً صدر قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (١٨٣) في ٢٤/ ٩/ ١٤١٩هـ بالموافقة على رفع الحد الأدنى للمعاش التقاعدي أو مجموع الاستحقاقات لصاحب معاش واحد إلى (١٥٠٠) ريال اعتباراً من ١/ ١٠/ ١٤١٩هـ، وهذا آخر قرار وزاري صدر فيما يتعلق بنظام التقاعد في المملكة العربية السعودية.

١ .٤ .١ الملخص الخاص بالنظرة السعودية للتقاعد

من خلال ما ورد أعلاه يتضح بجلاء أن الدولة أصدرت ستة أنظمة للتقاعد وثلاثة قرارات وزارية ومرسومين ملكيين بزيادة مرتبات المتقاعدين من عسكريين ومدنيين وستة أنظمة صدرت في أعوام ١٣٦٤هـ و١٣٧٨هـ، و١٣٨٠هـ، و١٣٨١هـ، و١٣٩٣هـ، و١٣٩٥هـ، على التوالي أما القرارات الوزارية الثلاثة فصدرت في أعوام ١٣٩٥هـ، و١٤٠١هـ، و١٤١٩هـ، وأما المرسومان الملكيان الكريمان فصدر الأول في عام ١٣٩٧هـ والأخير في عام ١٤٠٣هـ ولم يصدر بعد ذلك شيئاً، وقد فهمت من مطبوعات المؤسسة العامة للتقاعد أنه في الوقت الحاضر تعكف المؤسسة على تحديث نظامي التقاعد العسكري والمدني وتم الانتهاء من إعداد المسودة الأولية قبل فترة لمشروع نظام التقاعد المقترح وتم تقييم المشروع بناءً على توصية من مجلس

إدارة المؤسسة العامة للتقاعد، وروعي في هذا المشروع ما تم رصده من ملاحظات ومقترحات وما استجد من متغيرات على مدى السنوات السابقة، وشُكلت عدة لجان بمشاركة عدد من أصحاب الخبرة والاختصاص من داخل وخارج المؤسسة مع الاستفادة من الخبرات الدولية، ويتضح من ذلك كله حرص الدولة على تحسين أوضاع المتقاعدين، كما أن الدولة ترى أن مرتبات التقاعد الشهرية التي يتقاضاها المتقاعد هي ضمان اجتماعي للمتقاعدين ومن يعولهم لضمان حياة سعيدة وكريمة له ولأسرته وأن الدولة لا تعتمد فقط على الـ(٩٪) التي تحسم من رواتب الموظفين والعسكريين لدفع معاشات التقاعد بل تقوم وزارة المالية بدعم صندوق التقاعد بما يضمن الوفاء بمعدلات الرواتب التقاعدية وحقوق الشهداء والمتوفين وذويهم كما أن الدولة أوجدت نظامين للتقاعد للعسكريين وللمدنيين نظراً لاختلاف طبيعة كل فئة عن الأخرى وللمحافظة على حقوق الفئتين، وكل هذا يدفع موظفي الدولة من عسكريين ومدنيين لمزيد من العطاء أثناء الخدمة والبقاء فيها أطول مدة ممكنة وهذا من شأنه زيادة الراتب التقاعدي ونتطلع جميعاً أن نسمع إن شاء الله عن النظام الجديد للتقاعد المشار إليه أعلاه.

١ . ٥ الإيجابيات والسلبيات للتقاعد

لا شك أن لأغلب الأشياء إيجابيات وسلبيات فالكمال لله تعالى وحده، ومن الجدير بالذكر أن نشير لايجابيات التقاعد وسلبياته حتى يشعر المتقاعد بالإيجابيات ويتمتع بها وينميها ويدرك السلبيات ويتحاشاها ويتغلب عليها، والإيجابيات للمتقاعد تزيد إذا كانت مدة عمله طويلة وخاصة في القطاع العام وأعطى كل ما لديه وخاصة إذا تقدم به السن بعد أن مددت خدمته ووصل إلى مركز مرموق فيشعر فعلاً أنه قد آن الأوان

ليلقي عصا الترحال، ويهدأ ويقضي بقية حياته في عبادة الله تعالى ورضاه وفي أعمال البر والخير ويسافر في أقطار الأرض مع زوجته وشريكة حياته، وفي السفر ثقافة وراحة ومتعة وتجديد وتغيير لما تعود عليه - وكما ذكرت سابقاً - أن المسلم لا يقبل أن يتوقف عن العطاء والعمل ولو ساعة ما دامت صحته وقدرته العقلية جيدة فتجده مهما طال عمره يقرأ ويكتب ويحاضر ويجتمع بأسرته وأحفاده. وأقاربه ويقوم بالواجبات الاجتماعية لأقاربه ومعارفه، وأصدقائه والذين قصر في الاتصال بهم وهو على رأس العمل لانشغاله ويشارك في حل المشاكل مستعيناً بالله تعالى وخبرته الواسعة. وينمي دخله بدون مجهود كبير، والحياة مليئة بالأعمال الصالحة والأفكار النيرة التي تشغل وقت المتقاعد دون أن يحس بالملل، والآن نأتي على الإيجابيات.

١ . ٥ . ١ ايجابيات التقاعد

١ - توفر وقتاً أطول لقراءة القرآن الكريم بالتفسير وحفظ ما تيسر منه والالتزام بما ورد فيه وتجويده، وكذلك التعمق في السيرة النبوية الشريفة وقراءة ما يميل إليه من كتب الأدب والثقافة والصحف ليكون مطلعاً على الأحداث المعاصرة.

٢ - الراحة والإنسجام والحرية وكأنه في إجازة طويلة مع الحرص الشديد على الصلاة مع الجماعة، والمحافظة على الصلاة تعطي المسلم راحة وصحة نفسية قوية.

٣ - ممارسة عمل تجاري كان يرغب القيام به ولم يتمكن بسبب العمل، وما أكثر الخير في بلادنا والأعمال التجارية إذا أُحسن التخطيط والاختيار.

٤ - عدم الالتزام بوقت معين للعمل مثل (الدوام الرسمي) وعدم

الارتباط بأشخاص من الرؤساءأو المرؤوسين كان لا يرتاح لهم كثيراً، وتتاح له الفرصة لاختيار ما يناسبه من الأصدقاء الذين يرتاحون إليه .

٥- توفر وقتاً أطول للجلوس مع العائلة والتعرف عليهم أكثر والسفر معهم والتحاور معهم وقراءة بعض ما جاء في الكتب مما ينفع ويسلي الأسرة .

٦- الاهتمام بالصحة واللياقة بشكل أفضل من ذي قبل وممارسة النشاطات الرياضية المناسبة لسنه .

٧- استفادة المجتمع من خبرة المتقاعد وأفكاره مما يساهم في التنمية في كل جوانبها المتعددة .

١ .٥ .٢ سلبيات التقاعد

١- فقدان السلطة والجاه الذي كان يمارسها .

٢- قلة الدخل عن السابق والتسهيلات التي كان يجدها .

٣- الانقطاع عن العمل الذي تعود عليه فترة طويلة والاستمتاع بالإنجازات والأهداف الطيبة التي كان يحققها للمصلحة العامة .

٤- الانقطاع عن الزملاء والأصدقاء الذين اعتاد على العلاقة بهم لفترة طويلة .

٥- وجود فراغ من الوقت يسبب الملل .

٦- اضطراره للبقاء في المنزل فترة أطول وقد يسبب ذلك الاحتكاك بالزوجة إذا ما تدخل في شئون المنزل .

٧- عدم الإنتاج والخمول يجعل المتقاعد يشعر بالشيخوخة وقد يستسلم لهذا الشعور .

ولكن هذه السلبيات يتم القضاء عليها بالإيجابيات الواردة سابقاً .

١ .٦ ماذا يريده المتقاعدون ؟

أفضل ما وجدته مناسباً لمعرفة ماذا يريده المتقاعدون لتحقيق طموحاتهم وحل مشاكلهم، التقرير الذي أعده اللواء متقاعد / عبد الله حمد العليان مدير إدارة شئون المتقاعدين للقوات المسلحة بوزارة الدفاع والطيران الأسبق، وقد أخذت أهم ما ورد فيه وأضفت ما لدي من اقترحات، وقد كُتب التقرير المذكور قبل أكثر من سنتين بعنوان (التقاعد بين الواقع والمأمول) وإليكم أهم ما ورد فيه :

١- إنشاء جمعية للمتقاعدين يكون من أهم أهدافها :

أ- تقديم قروض ميسرة للمتقاعدين .

ب- المساهمة في بناء نوادي رياضية للمتقاعدين وخاصة في المناطق النائية .

ج- القيام بأعمال وخدمات خيرية للمتقاعدين أو أسرهم من المحتاجين فعلاً للمساعدة- مثلما يتم في الجمعيات الخيرية) وخاصة للأفراد المتقاعدين وصغار الرتب من الضباط المتقاعدين .

د- تقديم الاستشارة لمن يحتاجها من المتقاعدين وخاصة في مجال المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية، والبحث عن عمل وأي مشاكل أخرى من مشاكل الحياة .

هـ- تقديم نصائح وإرشادات للمتقاعدين في شكل مطويات وكتيبات لما يجب أن يركزوا عليه في حياتهم .

و- تقديم المعلومات عن عناوين المتقاعدين الصحيحة لزملائهم للتعارف والاتصال في وقت الأفراح والاتراح وتقديم

المعلومات عنهم للدوائر الحكومية وعمل الإحصائيات اللازمة عن المتقاعدين وأسرهم، ودعوتهم في المناسبات.

ز- التركيز على بعض المتقاعدين الذين لديهم معاناة أو مأساة ملفتة للانتباه له أو لأحد أبنائه مثل مرض عضال، احتراق أو سرقة منزل، أو حادث أدى إلى وفاة أحد أبناء المتقاعد وتقديم العون له والكتابة للجهة المختصة للمساعدة.

ح- إرسال المجلات والنشرات التي تصدر من وزارة الدفاع والطيران أو أي مطبوعات تصدر من المؤسسة العامة للتقاعد أو مطبوعات من الجهة التي كان يعمل بها المتقاعد.

ط- عمل دراسات عن مشاكل المتقاعدين وتجميع كلما نُشر أو صدر من دراسات وندوات ومحاضرات ومقالات عن المتقاعدين وتحليلها والاستفادة منها لصالح المتقاعدين.

٢- تعديل نظام التقاعد المدني والعسكري الذي لم يتم عليه أي تعديل منذ مدة طويلة (هناك مسودة جاهزة للنظام الجديد للتقاعد لدى المؤسسة العامة للتقاعد).

٣- دعوة المتقاعدين إلى المناسبات التي تخص الجهة التي كانوا يعملون بها مثل التخرجات وافتتاح المشاريع إلخ... كذلك دعوتهم للمؤتمرات والندوات العلمية التي تعقد من حين إلى آخر في المدينة التي يعيشون فيها أو بقربها.

٤- تنظيم دليل للمتقاعدين تساهم فيه الإدارات المختصة في الوزارات والمصالح الحكومية يتضمن معلومات حديثة عن المتقاعدين وعمل سيرة ذاتية لكل متقاعد للاستفادة من ذلك في حالة طلب مرشحين من المتقاعدين للعمل في القطاع العام أو الخاص.

٥ـ عمل يوم في السنة للمتقاعدين مثل اليوم أو الأسبوع المخصص لمناسبات محددة مثل (يوم الشجرة)، (أسبوع النظافة، المرور) إلخ. يتذكر الناس فيه المتقاعدين العسكريين والمدنيين ويشار فيه لأهم منجزات تمت لصالح المتقاعدين كما يشار فيه إلى شهداء الواجب ويكرم فيه من قام بخدمة بارزة للمتقاعدين وما شابه ذلك مما يناسب هذا اليوم.

٦ـ إن مساهمة الدولة تجاه رفع معنوية المتقاعدين العسكريين والمدنيين وذلك بتخفيض تذاكر السفر للسفر للخارج ولو مرة واحدة سنوياً ولو بنسبة بسيطة للمتقاعدين وأسرهم المكلفين بهم شرعاً ويستثنى من ذلك العاملين منهم وسيكون لهذا العمل آثاره النفسية الكبيرة.

١ .٧ الوحدة الاستشارية وجمعية المتقاعدين بوزارة الداخلية

حسبما ورد في العدد (١٣٤٣٩) من جريدة الرياض الصادر في ٢/ ٣/ ١٤٢٦هـ أنه بتوجيه من صاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبد العزيز وسمو نائبه وسمو مساعده للشئون الأمنية وحسبما أدلى به الدكتور سعود صالح المصيبيح المستشار ومدير عام العلاقات والتوجيه بوزارة الداخلية عن عزم وزارة الداخلية لإنشاء جمعية للمتقاعدين بوزارة الداخلية كما أشار د. المصيبيح إلى أن وزارة الداخلية أنشأت وحدة استشارية بإدارة المتقاعدين بوزارة الداخلية تُعني بالمتقاعدين التابعين لتلك الوزارة لحل أي مشاكل نفسية أو اجتماعية ومن واجبات الوحدة المذكورة ابراز من يمكن الاستفادة من خبراتهم وجهودهم ونالت هذه المبادرة اعجاب معالي محافظ المؤسسة العامة للتقاعد الاستاذ محمد عبد الله الخراشي، كما أشار إلى أنه بالنسبة للوحدة الاستشارية فإنها تسعى لتنظيم محاضرات وتعليمات للمقبلين على

التقاعد والتركيز على الجوانب الاجتماعية والنفسية والمعنوية منذ بدأت الوحدة عملها في منتصف شهر محرم لهذا العام، كما تجيب على أي استفسارات للمتقاعدين .

بعد ما تم من مدخل للموضوع وخلفيات عن أنظمة التقاعد وهموم وتطلعات المتقاعدين أقدم الآن الدراسة الخاصة بـ«تدريب المرشحين على التقاعد» .

١ . ٨ أهمية التدريب بصفة عامة

لا يختلف اثنان ابداً في أهمية التربية والتعليم والتدريب في حياة الإنسان وأن ما نسمعه أو نشاهده من أخطاء أو إرهاب أو كوارث يسببها الإنسان هي نتيجة الجهل وسوء التوجيه أو قلة الإشراف والتدريب وأن أكبر ما تعانيه الدول النامية أو ما يسمى بدول العام الثالث هي وجود نسب من الأميين ليست قليلة بجانب قلة المدارس والمعاهد والكليات أمام الكثرة الهائلة من السكان، وحتى القليل الموجود من تلك المؤسسات التعليمية يعاني من قلة المعلمين المؤهلين أو صغر حجم تلك المؤسسات أو عدم وجود الدعم الكافي الذي يرفع مستوى تلك المؤسسات بجانب شح كبير في الدراسات والبحوث وإن وجدت فقلما تؤخذ بالجد والتخطيط والدعم لتنفيذها، أما الدول الصناعية فقد تفوقت بسبب اهتمامها بكل ما يتعلق بالتربية والتعليم والتدريب والثقافة بصفة عامة في كل مجالات الحياة لما يصلح للسلم والحرب واهتمت بالبحوث والدراسات حتى بلغ دعمها في هذا المجال في ميزانيتها بما يزيد عن (٣٠٪) من الميزانية وخاصة الولايات المتحدة الأمريكية، ونفذت أغلب تلك البحوث والدراسات مما زاد من قوتها في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والعسكرية، حتى أصبح المواطنون في تلك الدول لديهم قناعة كاملة بأهمية التدريب في كل مجالات الحياة حتى البسيط منها (مثل اعطاء دورة مكثفة لمدة خمسة أيام للزوجة الحامل

حى تعرف أحسن الطرق وأسلمها لرعاية رضيعها في كل ما يحتاجه وغالباً ما يشارك الزوج في الدورة حتى يتمكن من مساعدة زوجته عند الحاجة).

١ .٩ المطلوب تدريبهم من المقبلين على التقاعد

هم كل العسكريين والمدنيين الذين قارب سنهم من سن التقاعد وأولئك المرشحون للإحالة على التقاعد بسبب رغبتهم في التقاعد مبكراً أو الذين ترى المصلحة العامة تقاعدهم حسب النظام، وأرى أن يتم التدريب قبل الوقت المحدد للتقاعد بعام كامل وأن لا تزيد مدة التدريب عن عشرة أيام (أسبوعان بما في ذلك العطلة الأسبوعية) كحد أقصى ويمكن أن يكون التدريب أثناء الدوام الرسمي (بعد صلاة الظهر) مثلاً، أو ربما بعد صلاة المغرب وحسبما يراه المسؤولون، وبعد أن يبدأ التدريب المقترح ويتعاد الناس عليه ويصبح مقبولاً ويعتبر أنه صالح لكبار السن من العسكريين والمدنيين حتى ولو لم يتم التقاعد في الوقت المقترح لأي سبب فتكون الدورة ثقافة للشخص ويساعد الآخرين على قبول التقاعد بصدر رحب.

ملحوظة هامة : وأرى أنه يجب أن نصل إلى إبلاغ المرشحين للتقاعد بتاريخ تقاعدهم قبل سنة من التاريخ المحدد للتقاعد، وتشرح لهم أن هذا تم بسبب المصلحة العامة وعدم توفر الشواغر وهذا يساعدهم في تخطيط حياتهم ونقل ملفات أبنائهم لمدارس أخرى إلخ. وهذا أفضل من التقاعد المفاجئ، وإذا حصل أن هناك من احتج على تقاعده ووصل للجهات العليا فسيتم اقناعه بفوائد التقاعد المبكر ولو حصل هناك استثناءات فستكون بنسبة بسيطة لا تمنع من استمرار ابلاغ التقاعد قبل حصوله بعام وسوف يتعود الناس على هذا النمط من الإجراء والمهم أن نبدأ على بركه الله تعالى.

١ . ١٠ هدف التدريب

يهدف تدريب المرشحين للإحالة على التقاعد إلى الفوائد الجمة التالية :

١ـ إعطاؤهم معلومات عن حقوقهم التقاعدية التي نص عليها نظام التقاعد والوثائق والمعلومات المطلوبة لتصفية تلك الحقوق بدون نقص .

٢ـ معرفة إيجابيات التقاعد وسلبياته حتى يتمتع بالإيجابيات وينميها ويحذر من السلبيات وخاصة الآثار الاقتصادية والاجتماعية والنفسية التي قد يتعرض لها بعض المتقاعدين .

٣ـ التركيز على عمل (سيرة ذاتية دقيقة) للمتقاعدين ومرفق بها الوثائق اللازمة من شهادات علمية ودورات والأعمال والخبرة التي كسبها حى يسهل البحث له عن عمل ليستفاد منه في أي قطاع .

٤ـ شرح الفرص الموجودة في السوق (في الشركات والقاعطين العام والخاص) لمتقاعدين وفقاً لتخصصه ومؤهلاته وخبرته والحاجة إليه .

٥ـ الإجابة على أي أسئلة وتزويد المرشح للتقاعد بمعلومات وكتيبات مفيدةلحياته في المستقبل .

أماكن التدريب : يتم التدريب لا مركزياً على مستوى الوحدات والمناطق التي يعمل بها أو قريباً منها المرشح للتقاعد في الأماكن المناسبة في المدارس أو المعاهد أو الكليات أو صالات النشاط الثقافي أو الرياضي .

الجهات التي تقوم بالتدريب : التدريب والمنهج المقرر عمله ليس معقداً ـ كما يتضح من أهداف التدريب أعلاه ـ ويسهل اختيار مجموعة من الضباط

والمدنيين القادرين على التدريب بعد تزويدهم بالمعلومات اللازمة والتي تمكنهم أيضاً من الإجابة على أي أسئلة، كما يمكن اختيار مجموعة من الضباط المتقاعدين ليتم تأهيليهم للتدريب، كما يجب توفير كل المعلومات لهم والفرص المتاحة أمامهم للعمل في القطاعين العام والخاص وخاصة في الشركات، كما يمكن الاعتماد على معهد الإدارة العامة وفروعه أو أي من المعاهد الأهلية المؤهلة ويمكن لهذه الجهات أن ترسل المعلمين للوحدات أو المناطق الموجود بها المطلوب تدريبهم.

١ . ١٠ الجهة المشرفة على التدريب

يمكن أن تُعطى هذه المهمة لكلية القيادة والأركان أو الإدارة العامة لشئون المتقاعدين في كل وزارة.

المراجع والكتب التي يمكن الاستفادة منها للتدريب:

بدأت تظهر مجموعة جيدة من الكتب التي ركزت على المتقاعدين وشملت في موضوعها تعريفاً بالتقاعد وأنظمة التقاعد ونظرياته وحقوق المتقاعدين وكيف تسوى ومقارنة بين الإدارات التي تهتم بشئون المتقاعدين في مجموعة من الدول والآثار النفسية والاجتماعية والاقتصادية والمعنوية التي تظهر أمام المتقاعدين وطرق التغلب عليها وذيلت تلك الكتب بتوصيات جيدة بما يجب أن يتم، ومن الكتب التي اطلعت عليها ما يلي:

١- كتاب (التقاعد) لمؤلفه محمد بن صنيتان صدر في عام ١٤١٣هـ وطبع في مؤسسة للطباعة والتجليد بالرياض.

٢- كتاب (المتقاعدون في المملكة العربية السعودية) تأليف د. علي أحمد السلطان والأستاذ إبراهيم عمر بن طالب وهو من إصدارات معهد الإدارة العامة، مركز البحوث وصدر عام ١٤٢٤هـ.

٣ـ كتاب (المتقاعدون) تأليف عبدالعزيز علي الغريب صدر عام ١٤١٦هـ، طبع في شركة مطابع نجد التجارية بالرياض.

كما أن هناك مجموعة جيدة من المعلومات والمطويات صدرت من المؤسسة العامة للتقاعد وهناك مجموعة كبيرة من المقالات التي كتبت في كثير من الصحف والمجلات السعودية وفي مجلة (التقاعد) التي تصدر من المؤسسة العامة للتقاعد وفيها معلومات مهمة عن أنظمة التقاعد واستحقاقات المتقاعدين ونعيهم ، وهناك تقارير ودراسات جيدة قام بها بعض أصحاب الخبرة في وزارة الدفاع والطيران وربما في وزارات أخرى ويحسن تجميعها وتحليلها والاستفادة منها بجانب الندوات التي خصصت للمتقاعدين ومشاكلهم وطموحاتهم ويمكن الحصول بسهولة على توصيات تلك الندوات .

الموضوعات المقترح دمجها في منهج التدريب المقترح :

١ـ شرح لما جاء في نظام التقاعد من حقوق للمتقاعدين وذويهم وطريقة احتساب تلك الحقوق .

٢ـ الوثائق والمعلومات المطلوبة لتصفية حقوق المتقاعدين ويشرح ذلك بالتفصيل ويشاهد السامعون نموذجاً للوثائق المطلوبة .

٣ـ شرح عن الكتب والمراجع التي تطرقت للمتقاعدين وأفضل ما يجب قراءاته من تلك الكتب.

٤ـ شرح عن الايجابيات التي يستمتع بها المتقاعد وينميها والسلبيات التي يجب أن يحذرها وبيان أن المسلم لا يتقاعد إلا من الوظيفة التي كان يشغلها واقتضى النظام تقاعده لإعطاء زميله فرصة ولكن المتقاعد المسلم يظل منتجاً نشيطاً مخلصاً لا يضيع ساعة من وقته

إلا في العمل الصالح الذي يرضي الله تعالى ويستمر في عبادة الله والقيام بعمل تجاري مناسب لتنمية دخله والمشاركة في التنمية الاقتصادية .

٥ـ شرح عن النوادي التي يمكن للمتقاعد مزاولة النشاطات الرياضية فيها مع تزويده بمعلومات صحية للمحافظة على صحته من أمراض العصر وليحافظ على الوزن المناسب لسنه وطوله .

٦ـ شرح النموذج المناسب لعمل سيرة ذاتية دقيقة للمتقاعد ويشير إلى أهم العناصر للسيرة الذاتية الدقيقة الشاملة مثل :

أ ـ المؤهلات العلمية والدورات والتخصص الرئيسي .

ب ـ الأعمال والوظائف الرئيسة التي زاولها ومددها ومكانها .

ج ـ الأوسمة والأنواط والكؤوس التي حصل عليها وشهادات التقدير والإنجازات البارزة المميزة التي قام بها مثل الكتب التي ألفها والمهام التي أنجزها واستحقت التقدير . . . الخ .

د ـ الهوايات .

هـ ـ الحالة الاجتماعية / متزوج / عدد الأبناء / أعمارهم . . . إلخ

و ـ العنوان الثابت كاملاً .

ز ـ أي معلومات إضافية مهمة .

٧ـ بناءً على المعلومات التي في (السيرة الذاتية) تُعرف المهنة أو التخصص الذي مارسه بشكل عام ثم بعد ذلك يتم شرح الفرص الموجودة لدى الشركات أو القطاعين العام والخاص .

٨ـ يتم تحذيره من المشاكل التي قد يقع فيها المتقاعد الحديث وخاصة في الصفقات التجارية الخاسرة التي لم يخطط لها بعناية ويستشير

أصحاب الخبرة والدراية ويحذره من أي تصرفات قد لا تحمد عقباها وخاصة إذا كان المستمعون من الرتب والمراتب التي ليست كبيرة جداً.

٩- يتم شرح الطرق الصحيحة المناسبة لمقابلة المسئولين عن التوظيف لدى الشركات أو القطاعين العام والخاص ويدخل في الشرح الأسئلة المتوقعة والإجابة الصحيحة والمعلومات المطلوبة وكذا يركز على حسن المظهر والذي عادة ما يترك انطباعاً أولياً عن طالب العمل، وعلى طالب العمل أن يعتز بنفسه ويعلم أن المقابلة إجراء إداري لابد منه.

١٠- (الحوار والنقاش) في آخر الدورة يفتح مجال واسع للأسئلة والأجوبة وتزويد المرشحين للتقاعد بعناوين مهمة وهواتف المعلمين لأي أسئلة لاحقة، وتزويد المستمعين بما تيسر من الكتب والمطبوعات فيما يساعدهم في مستقبل حياتهم.

ملحوظة مهمة: أرى إعداد نموذج لتنظيم استفتاء يرسل للمتقاعدين السابقين وخاصة من تقاعد قبل سنتين من تاريخه ومن يرون أنه مستعد للإجابة على ما لدى المتقاعد القديم من آراء واقتراحات تثار في الدورة المذكورة ويغطي النموذج كل الحالات التي يجب التطرق إليها وخاصة لأي معلومات اضافية.

الأعمال الممكن للمتقاعد مزاولتها في القطاعين العام والخاص:

١- مستشار في أي من الوزارات أو المؤسسات أو القطاع الخاص (الشركات الكبيرة) وذلك في المجالات الإدارية أو الأمنية إلخ.

٢- في المجالات الهندسية والمشاريع (وخاصة للضباط والمدنيين المهندسين أو ممن عملوا في مجالات التشغيل والصيانة والعمارة).

٣- الاشراف الأمني أو عمل أنظمة وتعليمات أمنية وخاصة للضباط الذين عملوا في مجال الشرطة العسكرية .

٤- في مجال الطيران الخاص أو في مؤسسة الخطوط السعودية للضباط الطيارين المتقاعدين ويدخل في ذلك العمل في مجال سلامة وإدارة الطيران والنواحي الإدارية الفنية والإمدادية وفي مجال الصيانة .

٥- العمل في مجال العلاقات العامة والإعلام لمن لديهم خبرة في العلاقات والشئون العامة وكذا في تحرير الصحف والمجلات وعمل المقابلات .

٦- العمل في مجالات إدارة شئون المتقاعدين وخاصة الضباط الإداريين المتحمسين لمساعدة زملائهم المتقاعدين .

٧- العمل في المجال الدبلوماسي والسفارات لكبار الضباط المتفوقين في الفكر وحسن تمثيل المملكة .

٨- العمل في المعاهد والكليات وفي الجامعات لاثراء تلك المؤسسات التعليمية بخبرة الضباط المتقاعدين الأكاديميين .

٩- العمل في مجال البر والجمعيات الخيرية وخاصة ممن كانوا يعملون في الشئون الدينية .

١٠- العمل في الشركات الأجنبية أو المحلية في المجالات التي تعمل بها تلك الشركات وخاصة في مجال الطيران أو الحاسب الآلي إلخ .

١١- العمل في المدارس والمعاهد والكليات العسكرية كمستشار لمن عملوا في الكليات والمعاهد (وكثيراً ما نرى كثيراً من الدول العربية والغربية يوظفون ضباطاً متقاعدين) .

وأخيراً يمكن التطرق في احدى محاور الندوة إلى أهمية البحث عن اسم آخر بدل (متقاعد) الذي مل الناس منه مثل :

١ـ الموفون خدماتهم.

٢ـ المنتهية خدماتهم.

أو أي اسم مناسب، وهناك أمثلة كثيرة لأسماء أصبحت غير مناسبة واستعيض عنها باسماء أفضل مثل :

مصلحة المجاري ـ أصبحت مصلحة الصرف الصحي.

الأطفال المعاقين ـ أصبحت الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

حارة حلة العبيد ـ حارة حلة الأحرار.

منتزة القرعاء بأبها ـ أصبح اسمه المنتزة الأخضر.

والله الموفق إلى سواء السبيل، والحمد رب العالمين،،

المراجع

دليل المحالين للتقاعد باللغة الإنجليزية، عن طريق تعامل القوات الجوية الامريكية مع المرشحين للتقاعد

الصغير، إبراهيم محمد، مجموعة من التقارير والمكاتبات.

صنيتان، محمد (١٤١٣هـ)، التقاعد مؤسسة الممتاز للطباعة، الرياض.

العليان، عبد الله محمد (١٤٢٣هـ)، التقاعد بين الواقع والمأمول.

ــــــــــــ، (١٤٢٤هـ)، جهود المسئولين وأمل المتقاعدين.

مجموعة من الصفحات من شبكة الإنترنت عن ما جاء في جريدة الرياض عن وحدة استشارية وجمعية للمتقاعدين بوزارة الداخلية.

برامج الرعاية المتوفرة للمتقاعدين السعوديين ومقترحات تطويرها

د. علي بن أحمد السلطان

٢ . برامج الرعاية المتوفرة للمتقاعدين السعوديين ومقترحات تطويرها

تقديــم

في المدخل إلى هذا البحث يبدو مفيدا إيضاح الخلط الدائر بين مصطلح المتقاعد والمسن . فالمتقاعد خصوصا في المجتمع السعودي ووفق نظامه قد لا يكون مسنا ، وكذلك المسن في المجتمع السعودي وربما في غيره من المجتمعات قد لا يكون بالضرورة متقاعدا . والقضاة على سبيل المثال وكبار رجال الدولة في المراكز العليا وأعضاء مجلس الشورى والرتب العليا في القوات المسلحة ، بينهم من المسنين من لا يزالون يعملون وينتجون وهم في أعمار متقدمة . بينما يتقاعد مبكرا (اختياريا) أو إجباريا بقوة النظام من هم دون أل ٤٥ من العمر . فهذا المتقاعد عند هذا العمر المبكر ليس مسنا بطبيعة حاله , وذاك المسن الذي مازال يواصل عمله كما ذكرنا ليس بمتقاعد .

فالمتقاعد في نظر الباحث هو ذلك الذي تخلى عن عمل كان يزاوله إما برغبته وإما لعدم مقدرته على الاستمرار فاستحق بموجب النظام مقابلا ماليا يسمى معاش التقاعد . أما المسن ففي المجتمع السعودي ليس له تعريف محدد كما هو الحال في كثير من المجتمعات المعاصرة . لكن نظام التقاعد المدني المرعي حاليا ما زال يحيل إجباريا من بلغ الستين من موظفي الدولة إلى التقاعد . وهذا الإجراء من جانب نظام التقاعد يوحي بأن المسن من وجهة نظر المشرع (المنظم) السعودي هو من ناهز الستين من عمره . وهي خصوصية لا ينفرد بها نظام التقاعد السعودي بل إن معظم الأنظمة العربية تعتبر بلوغ سن الستين هو سن الإحالة الإجبارية على التقاعد . وعلى خلاف

ذلك نلاحظ أن أنظمة بعض الدول الغربية والشرقية قد راعت ارتفاع متوسط الأعمار فمددت في سن التقاعد مثل الولايات المتحدة الأمريكية حيث رفعت سن الاستحقاق إلى ٦٧ سنة . وهذا يعني بطبيعة الحال أن مصطلح المسن ليس بأمر ثابت وأنه قد يتغير حسب العصر وتغير المجتمع .

لكن الثابت دون مراء هو أن لكل عامل استقطع من أجره وفقا لعقد يسمى نظام التقاعد، حقوقاً لدى الجهة التي ترعى مشروع العقد وأن لكل متقاعد ومسن حقا على أهله ووطنه مستحقاً نتيجة لما بذله من جهد في سبيل بناء قاعدة ورفع سماء وطنه .

مشكلة البحث

المشكلة (أي المسألة) التي يتصدى لها هذا البحث قد تستوحى من عنوان الندوة «المتقاعدون بين الاهتمام والتجاهل» . فالاهتمام يعني إيصال الحقوق إلى مستحقها بكل يسر وسهولة والاستمرار بتطويرها وتحسينها بحسب مقتضيات الزمان ومتطلبات المكان والسعي لتحقيق ولو بعض توقعات المستفيد . أما التجاهل فقد يعني ثبات الحال المؤدي إلى تناقص المستحقات ولو بحكم المتغيرات مثل غلاء المعيشة وارتفاع مستوى الرفاهية الاجتماعية . بمعنى أن توفر القناعة لدى مسؤولي برامج التقاعد والتأمينات الاجتماعية بأن ليس بالإمكان أفضل من الكائن فإن ذلك أمر قد يوصد الأبواب ويجمد ذهنية التطوير وتحسين الحال .

وهنا تبرز المشكلة حيث نظام التقاعد على وجه الخصوص يخرج العامل من خط الخدمة ولو كان قادرا على العمل دون النظر إلى توفير ما يكفي لمستلزمات الحياة اقتصاديا ، واجتماعيا ، وصحيا في غالب الأحيان .

والنتيجة أن شريحة من العاملين في الدولة وغيرها يعيشون بعد التقاعد تحت خط الفقر أو يكادون . وهنا يثور السؤال التالي :

هل هذا هو الخيار الوحيد ؟ وما هي برامج الرعاية الموفرة للمتقاعدين الذين نسارع بإخراجهم من خط الإنتاج في المملكة العربية السعودية ؟

هدف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف على برامج الرعاية الموفرة للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية ، وعلى إمكانية تطوير هذه البرامج في الوقت الحاضر .

أسئلة البحث

من أجل تسهيل الوصول إلى تحقيق هدف لهذا البحث يمكننا أن نثير ونجيب على السؤالين المبسطين التاليين :

١ ـ ما هي برامج الرعاية الموفرة للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية؟

٢ ـ هل يمكن التوسع ببرامج الرعاية الحالية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية ؟

خطة البحث

رغبة بتسهيل الإجابة على سؤالي البحث وتحقيق المرامي والأغراض ، يجدر بالباحث أن يوزع ما تبقى من عمل البحث إلى أربعة أقسام موضحة فيما يلي :

القسم الأول : أدبيات البحث فيما يخص برامج الرعاية بشكل عام .

القسم الثاني : معالجة الإجابة على سؤالي البحث .

القسم الثالث : يتناول المقترحات التطويرية لبرامج الرعاية .

القسم الرابع : الخلاصة والتوصيات .

القسم الأول من الخطة : أدبيات

هذا القسم من خطة البحث يدور حول ما يتعلق ببرامج الرعاية للمتقاعدين بشكل عام وفي المدخل إلى هذا القسم من البحث نود أن ننوه إلى أن برامج الرعاية التي نتحدث عنها في مجال هذا البحث تنحصر في ثلاثة برامج رئيسية وكل منها له تفريعاته. ومما يلاحظ أن البرنامج الذي نتحدث عنه في المقام الأول هو ، برنامج اقتصادي ملازم لمتطلبات أساسيات المعيشة في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد . ومعنى أساسيات المعيشة دخل يوفر للمتقاعد ولمن يقع تحت رعايته من أفراد أسرته حد الكفاية اللائقة بمثله . والبرنامج الثاني برنامج اجتماعي غرضه المساعدة على تهيئة الظروف وإفساح الفرص لتكوين علاقات تعليمية وثقافية وتوفر أوعية مناسبة لإقامة الأنشطة الأدبية والترفيهية والرياضية وكل ما من شأنه ملء فراغ المتقاعد وربطه بغيره وبمؤسسات المجتمع .

أما البرنامج الثالث والأخير فهو البرنامج الصحي الذي يوفر البيئة المناسبة لتعريف المتقاعد بشروط الغذاء الصحي وتتوفر من خلاله العيادات الطبية الأولية ويساعد في الحصول على برنامج تأمين صحي مناسب ويتيح المجال لممارسة أنواع التمارين الرياضية المناسبة . ومعنى ذلك هو أن برامج الرعاية التي يتطرق إليها هذا البحث تقوم في الأصل على البرامج الثلاثة

سالفة الذكر وأن الاستفادة من الأدبيات ستصب في إيضاح هذا المعنى . وتوضح للمستفيدين ما لدى الآخرين من تجارب وخبرات في خدمات رعاية المتقاعدين في مجال الاقتصاد والاجتماع والصحة .

٢ . ١ البرنامج الاقتصادي

وفي هذا الخصوص ينوه نائب مفوضية الضمان الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية « إن التأمين الاجتماعي هو أكبر عنصر فردي في نظام الرعاية الاجتماعية في معظم الدول . وقد نشأ التأمين الاجتماعي من ترتيبات التأمين الاختيارية التي وضعتها نقابات الحرفيين والتجار في القرون الوسطى في أوروبا ، وصادقت الحكومات على شرعيتها في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين ، ثم انتشرت بعد ذلك في الأمريكتين » (تومبسون : ١١٥) . ويقول الحمدان متحدثا باسم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية « أظهر الواقع الحاجة إلى وجود نظام ملزم وتحت إشراف الدولة لتقديم الخدمات الاجتماعية ومستلزمات المعيشة للأفراد والأسر المحتاجة إلى تلك الخدمات ؛ لذلك بدأت الأنظمة العمالية في الصدور ومنها أنظمة التأمينات الاجتماعية . . . ويعتبر صدور نظام التأمينات الاجتماعية أحد الإنجازات الكبرى التي حققتها الحكومة السعودية في مجال التنمية الاجتماعية ورعاية أفراد وأسر القوى العاملة . . . حيث يؤمن لهم النظام ولأبنائهم ومن يعولونهم من أفراد العائلة الدخل المناسب للمعيشة . (الحمدان : ٤٤١-٤٤٤) . ومن هذا العرض الذي يتحدث عنه الحمدان يتبين أن التأمين الاجتماعي الذي يعنيه لا يتجاوز حد المعاش التقاعدي للعامل .

هذا ولعله من المناسب أن يشار إلى أن حال مؤسسة التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية لا تختلف كثيراً عن حال المؤسسة العامة للتقاعد، فكل منهما لا تقدم للمتقاعد أياً من الخدمات سوى صرف المستحقات الشهرية من معاش التقاعد. حيث يقوم مفهوم «التقاعد في المجتمع السعودي على فلسفة ضمان دخل معين يساعد الفرد الذي فقد وظيفته بسبب العجز أو الكبر على العيش في مستوى لائق في حياته، ولأسرته بعد وفاته؛ تقديراً لخدماته التي قدمها لمجتمعه» (الغريب، ١٤٢٣هـ: ٦٥٣).

ويلاحظ في هذا المعنى أن خدمات المؤسسة العامة للتقاعد وكما أشرنا تتماثل مع خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في الاقتصار على برنامج الرعاية الاقتصادية المتمثلة بصرف المعاشات الشهرية لمستحقيها من المتقاعدين أو للمستحقين من الورثة. وحول كفاية المعاشات لا يتفق صنيتان مع ما ذكره الغريب من أن المعاش ما بعد الخدمة يوفر للمتقاعد مستوى لائقاً في حياته حيث يقول: «إن الدخل المالي للمتقاعدين يمثل أهمية قصوى ويعتبر القضية التي ما زالت تواجه المتقاعدين حتى الآن وفي المستقبل ستكبر هذه المشكلة وسيواجه المتقاعدون القادمون مشكلات جمة ما لم يكن هناك ديناميكية للتغير تفي وتتكيف مع تطورات المستقبل... والحقيقة أن هاجس الخوف من المشكلة الاقتصادية يوقظ مضاجع المتقاعدين الذين يعيشون على الراتب التقاعدي فقط، يزكيه الغلاء الذي تعيشه جميع دول العالم ومستوى المعيشة المتزايد يوما بعد يوم، لا يصاحبه زيادة في الراتب التقاعدي (صنيتان: ١٤٤، ١٦٥).

ويعزز ما جاء بتخوفات الباحث صنيتان حول ضآلة كفاية المعاش التقاعدي ما توصلت إليه نتائج بحث السلطان وابن طالب فيما ذكرت نتائج

البحث أن ٧١٪ من المبحوثين أبدوا الرغبة بالعمل بعد التقاعد بدافع أن معاش التقاعد لا يفي بمتطلبات الحياة ، وعلى نفس المنوال من ذات البحث تفيد نتيجة أخرى أن أكثر من ٣٢٪ من المبحوثين تقل معاشاتهم الشهرية عن ألفي ريال (السلطان وابن طالب : ٣٤٠ ، ٣٤٢) . وبحسب نظام التقاعد المطبق في المؤسستين ، المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لا يزيد الحد الأدنى للمعاش الشهري عن ١٥٠٠ ريال .

ولعلنا قبل الانتهاء من مناقشة الجزء الأول من هذا القسم من البحث نشير إلى أن المتتبع لأنظمة وأدبيات التأمينات والتقاعد يجد دائما شريحة من المتقاعدين في العالم لا تتمتع برغد كاف من العيش . لكن لدى غالب المجتمعات ديناميكيات متنوعة للتطوير المستمر مثل : ربط الحد الأدنى لمعاش التقاعد بالحد الأدنى للأجور وتقرير علاوات سنوية لمواجهة التضخم المالي وغلاء المعيشة . ومثل هذا المنهج قد تحتاج إليه مؤسستا التقاعد والتأمينات الاجتماعية في المملكة ولكن بعد أن يتم إقرار حد أدنى للأجور يتناسب مع مستلزمات حياة الفرد في هذا العصر . وتطبيق مثل أو ما يقارب هذا المنهج سيغني عن استمرار التعامل مع زيادة المعاشات التقاعدية بصيغ المكرمات التي غالبا ما تأتي متأخرة عن وقتها .

٢ . ٢ البرنامج الاجتماعي

الجزء الثاني من القسم الأول من خطة هذا البحث يتناول البرنامج الاجتماعي وهو جزء من الرعاية التي غالبا ما توفرها المجتمعات للمتقاعدين والمسنين من المواطنين . وفي هذا السياق يتم التطرق إلى دراسة أبا الخيل «الشيخوخة ومراكز العناية بالمسنين في العالم» وفي هذه الدراسة عرف

الباحث المركز الاجتماعي الصحي بأنه «يوفر نشاطات وخدمات اجتماعية مقرونة بخدمات صحية وقائية أولية مثل : فحص ضغط الدم ومستوى السكر . . . إلخ . كما عرف مركز الرعاية النهارية للكبار بذلك الذي يوفر النشاطات الاجتماعية ، وبعض الخدمات الصحية للمسنين والمعوقين نسبيا ، والقادرين على الإقامة بمفردهم إلا أنهم يحتاجون إلى رعاية لتخفيف الوحدة والعزلة . . وفي هذه المراكز غالبا ما تتوفر النشاطات الترفيهية بالإضافة إلى توفير وسائل النقل من وإلى العيادات الطبية .

وأثناء تقصي الباحث لجمع المعلومات ذكر أنه زار ثماني دول حول العالم منها الولايات المتحدة الأمريكية ودولتين عربيتين : الكويت ، ومصر . ومما يلاحظ أن أشد ما جلب انتباه الباحث نوع وجودة الخدمات التي تقدم في نوادي الرعاية النهارية للمسنين في الدول الاسكندنافية وكذلك اليابان . وأشار فيما ذكر أن الدنمارك تعمد في برامجها إلى إشراك كل من الحكومات الفدرالية والمحلية من أجل تقديم الخدمات المجانية وشبه المجانية لرعاية المسنين بما في ذلك السكن ووجبات الطعام . ونوه الباحث إلى أن الجهة المسؤولة عن الرعاية في الدنمارك هي «الجمعية الدنماركية لرعاية المسنين» ، حيث تم تأسيسها عام ١٩١٠م .

أما في اليابان فقد وجد الباحث أن مركز الرعاية النهارية والمراكز الجماعية ونوادي المسنين توفر الخدمات الاجتماعية منذ زمن بعيد إلا أن الحكومة لم تضع معايير نظامية لهذه الخدمات إلا في عام ١٩٨٣م . وإنه على ضوء هذه المعايير فإن وزارة الصحة اليابانية تتولى الإشراف على هذه الخدمات . وهدف القانون من توفير هذا النوع والمستوى من الخدمات يرمي إلى تحقيق السعادة والحفاظ على الصحة العقلية والجسمية وتوفير حياة الاستقرار للمسنين وإعطائهم الإحساس بأنه ما زال لديهم هدف في الحياة (أبا الخيل : ٢١ ، ٦٩-٧٠ ، ٨١) .

أما خميسي فيقول إنه من الواضح الجلي أن لكل مرحلة من مراحل العمر متطلباتها« فالمسن يحتاج إلى أنواع الطعام التي تتصف بسهولة الهضم وخلوها من الهرمونات ، وإلى الفواكه والخضراوات، إذ لا يمكنه تناول الأطعمة نفسها التي يأكلها سائر أفراد العائلة، والتي كان يتناولها عندما كان في عمر أصغر . كما يحتاج إلى القيام بنشاطات رياضية ولا سيما المشي اليومي وعدم الإكثار من تناول الأدوية والبحث عن أداء عمل معين وقراءة الكتب والمجلات ومتابعة الصحف ومشاهدة التلفزيون والذهاب إلى النوادي الرياضية والجمعيات الخاصة بالمسنين» (خميسي : ١-٢).

وفي دراسة شرف عن « توافق المتقاعدين مع الحياة الأسرية في مدينة جدة » تناولت الباحثة موضوع النوادي الاجتماعية من حيث تواجدها ومستوى الموجود منها بقولها « إن أغلبية المتقاعدين ٩ , ٧٠٪ ترى أن الأندية الترفيهية في المجتمع ليست على المستوى المطلوب حيث لا وجود للنوادي المنظمة المزودة بالمكتبة المناسبة والأماكن المخصصة للرياضة الخفيفة والثقيلة وقاعات الاجتماع وعقد الندوات التثقيفية والترفيهية وما إلى ذلك وحتى وإن وجدت بعض النوادي المخصصة للمجمعات السكنية التابعة لسكن موظفي بعض المستشفيات وبعض المؤسسات الحكومية ، فهي نوادي ذات إمكانيات محدودة وبالكاد تفي ببعض الاحتياجات (شرف : ٢٦٣) .

وهذا الفراغ أو شبه الفراغ الذي نوهت إليه ليلى شرف في دراستها يلهمنا بأن الأوعية وهي المراكز أو النوادي الاجتماعية ، إذا ما استثنينا مركز الأمير سلمان الاجتماعي بالرياض أو بعض النوادي المحدودة والمخصصة لمنسوبي بعض المؤسسات الحكومية فإنه لا يوجد نوادي في المملكة تسد هذا الفراغ . وبالتالي يصبح ليس لدينا نواد أو مراكز اجتماعية تؤدي أي خدمة للمتقاعدين ، وبحسب علم الباحث فإن المؤسسة العامة للتقاعد

وكذلك المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لا تسعيان إلى إيجاد نواد أو مراكز اجتماعية للمتقاعدين إذ تريان أن مثل هذا النشاط خارج دائرة مهامهما. ومعنى ذلك أن الاستحقاقات الاجتماعية للمتقاعدين تظل كما كانت معلقة بصرف النظر عن القناعات القائمة بأهمية وجودها ويبقى شعور المتقاعد «أن المجتمع لا يقدم التسهيلات المناسبة والخدمات المعينة لهذه الفئة من فئات المتقاعدين ؛ فيظهر الشعور بالإهمال وانعدام القيمة في المجتمع» (مركز سلمان الاجتماعي : ٥٤٥) وفي هذا الصدد لا يستطيع الباحث قبل ختام هذا الجزء من البحث إلا أن يؤكد أن مؤسستي التقاعد والتأمينات مطالبتان بتقديم تصور للكيفية التي يمكن بها ملء الفراغ الناتج عن غياب مراكز اجتماعية لخدمة المتقاعدين. وفي قناعة الباحث أن تصوراً من هذا القبيل سيجد له صدى إيجابياً لدى ولاة الأمر وبالتالي يأخذ طريقه إلى التنفيذ. ويقاس ذلك على نجاح محافظ المؤسسة العامة للتقاعد عندما سعى استطاع إيجاد وظائف لبعض المتقاعدين المحتاجين لدى بعض الشركات الأهلية.

٢ .٣ البرنامج الصحي

وفي الجزء الثالث والأخير من القسم الأول لهذا البحث يتناول الباحث البرنامج الصحي لتكتمل من خلاله حلقة الأدبيات التي أراد منها أن تكون قاعدة تنهض على أرضيتها بقية أقسام البحث. ونشير في المدخل إلى هذا الجزء إلى أن ظاهرة التقاعد أو كبر السن هي لا شك ظاهرة عالمية وموجودة في كل المجتمعات. ولأهمية هذه الظاهرة فإنها تستجلب الاهتمام وتستدعي عقد المؤتمرات العالمية التي تشارك في حضورها مندوبيات الدول وممثلي الجمعيات وهيئات المجتمع المدني. وتتم في هذه المؤتمرات الدولية

مناقشة أهم الاحتياجات وتصدر العديد من القرارات والتوصيات بهدف توفير الخدمات اللازمة لهذه الفئة العمرية في العالم ومنها الخدمات الصحية. وبهذا الخصوص يشير الباحث إلى ما ورد في البيان السياسي لمؤتمر الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة المنعقد في مدريد (٢٠٠٢م) ونصه « نسلم بضرورة الوصول تدريجيا إلى الأعمال التام لحق كل شخص في التمتع بأعلى مستوى يمكن بلوغه من الصحة البدنية والعقلية . ونؤكد أن بلوغ أعلى مستوى ممكن من الصحة أهم هدف اجتماعي على نطاق عالمي يتطلب تحقيقه عملاً من العديد من القطاعات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى بالإضافة إلى قطاع الصحة . ونلتزم بأن نوفر لكبار السن فرصا شاملة ومتساوية للحصول على الرعاية الصحية والخدمات ؛ بما فيها خدمات الصحة البدنية والعقلية ، وندرك أن حاجة السكان المسنين المتزايدة إلى الرعاية والعلاج تستلزم وضع سياسات إضافية ، ولا سيما ، في مجال الرعاية والمعالجة وتعزيز أنماط الحياة الصحية والبيئات الداعمة . وسنشجع على استقلالية كبار السن ، والتواصل معهم وتمكينهم من المشاركة بالكامل في جميع جوانب المجتمع . ونقر بمساهمتهم في التنمية من خلال دورهم كمقدمين للرعاية » (م٤ ، تقرير الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة : ٤) .

وعلى نفس السياق من الاهتمام أبرزت دراسة أبا الخيل التي سبق ذكرها أن البرامج الصحية كانت حاضرة وبارزة في كل المراكز والنوادي الاجتماعية في الدول الثمان التي زارها ، وأن الصحة الوقائية والعلاجية تلقى جل الاهتمام بالأخص لدى الدول الأوربية واليابان وكذلك الولايات المتحدة الأمريكية . وأوضحت الدراسة أن للمسنين في مشاركاتهم الإيجابية دوراً في إيجاد وإنجاح هذه البرامج وذلك من خلال تفاعلهم داخل جمعيات ومنظمات النفع العام أو المجتمع المدني (أبا الخيل : ٦٦ـ٧٣) .

ولعل ما يسترعي الانتباه ويثير الاهتمام هو أن ما يجري في المجتمعات الأخرى من عناية واهتمام بالجوانب الصحية للمسنين ، وما يعقد من مؤتمرات دولية ويصدر عنها من قرارات وتوصيات إلا أنه مع ذلك يظل «المرضى المسنون في معظم بلدان العالم الثالث لا تخصص لهم أي عناية من أجل مواجهة احتياجاتهم ، كما لا تخصص لهم أقسام خاصة بالمستشفيات ، ولا يوجد اختصاصيون في مجال طب الشيخوخة ، فتسوء أحوالهم الصحية ، ومعظمهم من الفقراء الذين يعيشون حياة خاملة في انتظار الموت» (خميسي : ١) .

ونتيجة لما توضحه الأدبيات من أن العالم الثالث لا يهتم ولا يلقي عناية لصحة المسنين والمتقاعدين في مجتمعاتهم ، يظل نموذج أبا الخيل المقترح حول إنشاء مراكز اجتماعية صحية في المملكة مناسبا ومقبولا وقابلا للتنفيذ . وفي قناعة الباحث أن هذا النموذج إذا ما طور ليتناسب مع متطلبات المرحلة فإنه يستحق كل الاهتمام والعناية من جانب المسؤولين في وزارتي الصحة والشئون الاجتماعية .

أما النموذج الذي يقترح أبا الخيل إنشاءه فقد حدد له سبعة أهداف مجملها يتلخص بمعالجة الوحدة المسببة للاكتئاب لدى المسن وتنمية العلاقات الاجتماعية بين رواد المركز والمجتمع إضافة إلى التأقلم مع تغيرات المجتمع والاستفادة من أوقات الفراغ من خلال الأنشطة المتنوعة في المركز . وفي الجانب الصحي يحث الباحث على أهمية عقد الندوات حول التوعية الصحية للمسنين ، وتقديم النصح والمشورة حول التغذية ونظام الغذاء الصحي . ويضيف الباحث ضرورة توفر إجراء الفحص البدني الدوري للمسن في المركز مع خدمة الرعاية الطبية الأولية . (أبا الخيل : ١٤١-١٤٣) .

وعلى نفس منوال الرعاية الصحية للمسنين في المملكة العربية السعودية خصوصاً يقول الباز : إن أعداد المسنين تتزايد في كل المجتمعات ولذا سيشكل المسنون نسبة لا يستهان بهم كفئة عمرية موجودة بين الفئات . ويضيف أن تقديم رعاية صحية متخصصة ستساهم في رفع المستوى الصحي وستعبر عن اهتمام وتقدير المجتمع لفئة كافحت أسهمت في كل ما وصل إليه المجتمع من نمو وتطور وستدخل الطمأنينة كذلك في نفوس الأجيال الشابة من أن هناك من سيهتم بهم عندما يصبحون شيوخاً .

ويوضح الباز أن في المملكة على سبيل المثال مستشفيات وأقساماً ومراكز رعاية أولية متخصصة وخاصة بأنواع من أمراض الأطفال وهو عمل وإنجاز محمود . ولكنه في المقابل لا يوجد مستشفيات ولا أقسام متخصصة بأمراض كبار السن . والغائب عن الذهن هو أن تقديم رعاية صحية متخصصة بالمسنين سيسهم في خفض تكاليف العلاج ويرفع مستوى الحياة الصحية لدى المسنين . إذ إن الهدف من الرعاية الصحية وتطويرها توفير حياة هادئة ومستقرة من شأنها أن تساعد المسن على الاستمرار في أداء أدواره المتوقعة وتمكنه من الاعتماد على نفسه وتخفف الأعباء عن الأسرة .

ويبين الباحث أن طب المسنين أصبح أحد فروع الطب وبات يدرس في الجامعات العالمية ، ومع تزايد الاهتمام بهذا الفرع أصبح عدد المتخصصين به لا يقل عن عدد المتخصصين في الطب الباطني أو طب الجراحة .

ولذا يتمنى الباحث أن يرى طب المسنين يدرس في الجامعات السعودية كأحد التخصصات المهمة في الطب ، وأن يشجع الطلاب ماديا ومعنويا للالتحاق بهذه التخصص . (الباز : ٨٩ـ١٠٠) .

وفي نهاية هذه التغطية المتواضعة للأدبيات يلاحظ القارئ أن القسم الأول من هذا البحث وهو الخاص بالأدبيات قد تم توزيعه إلى ثلاثة أجزاء والجزء في هذا التقسيم يعبر عن برنامج الرعاية الاجتماعية التي عادة ما توفر خدمة للمتقاعدين في بعض المجتمعات .

وفي هذا الخصوص حاول الباحث من خلال استعراضه لما توفر له من أدبيات أن يتعرف على نوعية وطبيعة الخدمات التي يتم توفيرها للمتقاعدين في المجتمعات الأخرى . والغرض من وجهة نظر الباحث أن ماتم استخلاصه وبناؤه من الأدبيات سيرسم إطاراً نظرياً يهتدي على ضوئه الباحث ويكون قاعدة للمقارنات واستكمالاً لأقسام البحث المتبقية الأخرى .

القسم الثاني من خطة البحث: معالجة الإجابة عن سؤالي البحث

السؤال الأول يقول : ما هي برامج الرعاية الموفرة للمتقاعدين في المملكة ؟

وهذا السؤال بطبيعة الحال يتمحور حول ما هي برامج الرعاية الموفرة للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية . وفي مطلع الإجابة عن السؤال نذكر القارئ أن مركز اهتمام هذا البحث يتضمن في لبه ثلاثة برامج أولها اقتصادي والثاني اجتماعي وثالثها الأخير صحي . وقد استند الباحث في هذا التقسيم (الثلاثي) على ما أمكن استمداده واستنباطه من الأدبيات وما وضحته من أن البرامج الثلاثة المذكورة موجودة لدى الكثير من الدول الغربية والشرقية المتقدمة باستثناء دول العالم الثالث التي لا تتوفر لديها إلا بعض هذه البرامج ، وهذا ما نرغب بفحصه والتأكد منه . فالمملكة العربية السعودية وهي مدار البحث ممثلة بالمؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، حيث الأولى مسؤولة عن موظفي الدولة ، والثانية

مسؤولة عن العاملين في القطاع الخاص والعاملين بالأجور لدى القطاع العام ، فكل منهما لا توفر إلى جانب المعاشات للمتقاعدين أي خدمات أخرى .

ومن خلال حديث ، قريب قدتم مع بعض المسؤولين في هاتين المؤسستين تبين أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مازالت واقفة عند برنامجها الوحيد وهو جباية ورعاية أموال التقاعد واستثمارها لصالح المستفيدين، وصرف المعاشات الشهرية للمتقاعدين أو لورثتهم من بعدهم . أما المؤسسة العامة للتقاعد فهي تفعل ما تفعله المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية من جباية واستثمار وتنمية لأموال صندوق التقاعد وصرف للمعاشات الشهرية لمستحقيها بانتظام . إلا أنه علاوة عليه «ذكر محافظ المؤسسة العامة للتقاعد محمد بن عبد الله الخراشي في خطابه المرسل إلى رئيس مجلس الشورى صالح بن عبد الله بن حميد أن المؤسسة تبنت برنامجاً يرمي للاستفادة من خبرات المتقاعدين بتوجيه من وزير المالية والرئيس لمجلس إدارة صندوق التقاعد . وأنه بناء عليه أعدت المؤسسة استبانة لجمع المعلومات وقد أرسلتها إلى جميع أجهزة الدولة ، تتضمن طلب بيانات عن جميع الموظفين المقبلين على التقاعد مدنيين وعسكريين وذلك بغرض معرفة الراغبين منهم بالعمل بعد التقاعد . وبعد أن توفر نصيب من المعلومات تمكنت المؤسسة من إيصالها إلى كثير من المؤسسات والشركات والغرف التجارية السعودية » . (وهيب / الوطن) .

وبعد قراءة جريدة الوطن التي نشرت هذا الخبر زار الباحث معالي محافظ المؤسسة العامة للتقاعد فأكد معاليه صحة ما نشرته الوطن . وأضاف أنه سعى بنفسه وزار بعض المؤسسات والشركات وقد كللت زياراته واتصالاته بتوظيف عدد من المتقاعدين خصوصاً من القطاع العسكري .

أما الأستاذ جمال العجاجي من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فقد أشار إلى «أن برنامج معاشات التقاعد لم يبدأ إلا متأخراً لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مقارنة بأسبقية برنامج التقاعد لموظفي الدولة» إلا أن ورثة متقاعد القطاع الخاص يحصلون على ميزة لا يوفرها نظام التقاعد لموظفي الدولة. وهذه الميزة كما ذكر هي أن حق الوريث من تقاعد المورث يعاد تقسيمه على بقية الورثة متى ما سقط حق هذا الوريث في الاستحقاق لأي سبب من الأسباب.

وإذا ما استثنينا هذه الميزة فإن نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري، ونظام التأمينات الاجتماعية قد ضيق مجال الفوارق خصوصاً بين النظام المدني والتأمينات الاجتماعية. فمدة الخدمة نفسها (٤٠ سنة) للنظامين والحد الأدنى للمعاش هو نفس المقدار (١٥٠٠) ريال، عدا أن نظام التأمينات لا يلزم بالتقاعد الإجباري عند بلوغ العامل (٦٠) سنة من عمره، بينما نظام التقاعد الحكومي يلزم الموظف بالتنحي الإجباري.

ومما سبق عرضه يتبين للقارئ أن البرنامج الوحيد الذي توفره المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية هو البرنامج الاقتصادي الممثل بالمعاش التقاعدي الذي حده الأدنى لا يزيد عن (١٥٠٠) ريال. لكنه يظل في الواقع برنامجاً حيوياً مهماً بكل المقاييس. لولا أن المطالب قد تغيرت ومستويات الحياة قد تبدلت. فأصبح لدى المتقاعد حاجة وطموح إلى الأفضل وأصبح من الصعب جداً على المواطن السعودي أن يعيش دون مستوى الكفاف في مجتمع ميسور. وهذا يعني أن البرنامج الاقتصادي بحاجة إلى إعادة نظر وأن نظام التقاعد بحاجة إلى إعادة نظر وأن وجود برنامج اجتماعي وصحي قد أصبح مطلباً وضرورة في الوقت الراهن.

وفي التعبير عن هذه المطالب الناتجة عن عدم رضا المتقاعد يقول العودة « المؤسسة العامة للتقاعد لا توفر أي نوع من الخدمات الاجتماعية أو الصحية أو الترفيهية للمتقاعدين ، كما أن المصلحة في معظم الأحوال لا تقدم أية فرصة مشاركة للمستفيدين في السياسة الإدارية أو الاستشارية » (العودة : ٦١٦) أما صنيتان فحول نفس الموضوع يقول : آن الأوان لوجود برامج مكثفة لكبار السن . كما ينبغي لهذه البرامج أن تكون مغرية ومتعددة من أجل أن تحقق الفوائد المرجوة للوطن وكبار السن (صنيتان : ١٦٧) .

وقبل نهاية المناقشة للبرنامج الاقتصادي يجدر أن يسترعي الباحث اهتمام المسؤولين بمؤسستي التقاعد إلى أن مؤشرات نتائج أحد البحوث الميدانية توضح أن قرابة ٤٠٪ من المتقاعدين لا يملكون مساكن يعيشون بها وأن ٣٢٪ معاشاتهم الشهرية تقل عن ألفي ريال (السلطان وابن طالب : ٣٤٠) وهذه حصيلة عمل سنوات في القطاع العام لكن هذه الشريحة ما زالت تحت أو قريبة من خط الفقر الذي كشف غطاءه سمو ولي العهد عبد الله بن عبد العزيز في زيارته لبعض أحياء مدينة الرياض في شهر رمضان ١٤٢٥هـ. وهذا يعني أن البرنامج الاقتصادي الذي لا نملك إلا أن نعتز بوجوده ، وهو الخدمة الوحيدة الموفرة للمتقاعدين لا يعد بنظر الباحث ناجحا إذا لم يق المستفيدين طائلة الاحتياج .

وعند هذه النقطة يجدر بالباحث أن يلفت انتباه القارئ إلى أنه في العرض والمناقشة السالفة لموضوع هذا البرنامج قال إنه البرنامج الوحيد من الخدمات الموفرة للمتقاعدين . لكن الاستثناء الذي ينبغي أن يذكر قبل الانتهاء من الحديث حول البرنامج الاقتصادي هو وجود بعض الخدمات التي يحصل عليها المتقاعدون هنا وهناك . ومن ذلك على سبيل المثال شركة أرامكو السعودية تؤمن «للمتقاعد وزوجته العلاج الطبي المجاني مدى

الحياة، وتبقى على اتصال دائم بالمتقاعدين من خلال السماح لهم باستخدام مرافقها الترفيهية وإصدار مجلة الحصاد الفصلية التي تهتم بشئونهم ، إضافة إلى برنامج سنوي يتم بموجبه تحديث المعلومات الخاصة بهم وإقامة حفل يتم فيه لقاؤهم ببعضهم البعض وبمسؤولي أرامكو السعودية » (أرامكو السعودية : ٤٥٩).

وهنا يبين الباحث أن مثل خدمات أرامكو أو قريب منها تتوفر لمنسوبي القطاعات العسكرية . ومثال هذه الخدمات العلاج الصحي المجاني والاستفادة من المدارس الخاصة بالقطاع . وكذلك استخدام المرافق المتوفرة لدى القطاع مثل النوادي وما تحويه من تسهيلات خدمية نجدها متاحة لمنسوبي القطاعات العسكرية قبل وتستمر بعد التقاعد .

ونذكر من الاستثناءات كذلك مركز الأمير سلمان الاجتماعي بمدينة الرياض . وهذا المركز يعتبر مثالاً جيداً لأي مركز اجتماعي صحي مجهز . وقد تم بناؤه بأموال أهلية من أعيان مدينة الرياض ودعم خاص من الدولة وتشجيع وإسناد معنوي من أمير الرياض سلمان بن عبد العزيز . والمركز مفتوح للاشتراك وعضويته متاحة للمتقاعد وغير المتقاعد للنساء والرجال وكل فرد تنطبق عليه شروط الانتساب .

ويتضح في الختام أنه ليس بالإمكان الإجابة عن السؤال الأول الذي يقول : ما هي البرامج الموفرة للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية دون القول إنه لا يوجد برامج إلى جانب البرنامج الاقتصادي متاحاً لخدمة المتقاعدين في الوقت الحاضر . أما الاستثناءات التي ألمح الباحث إلى ذكرها فإن الاستفادة منها مقصورة على بعض الفئات من المتقاعدين ولا يستفيد منها كل المتقاعدين .

وفي مدخل الإجابة على السؤال البحثي الثاني الذي نصه يقول «هل يمكن التوسع ببرامج الرعاية للمتقاعدين في المملكة ؟» من الواضح أن هذا السؤال يتطرق إلى مدى إمكانية التوسع ببرامج الرعاية لخدمة المتقاعدين في المملكة العربية السعودية . وقبل الإجابة ، دعونا نسأل ما هي احتياجات المتقاعدين ؟

وإذا كان مختصر الجواب هو أن للمتقاعدين احتياجات اقتصادية واجتماعية وصحية . فإن السؤال الطبيعي الثاني هل توفرت الاحتياجات الرئيسية الثلاثة للمتقاعدين ؟ ويأتي الجواب بالطبع نعم توفر الاحتياج الاقتصادي كما أسلفنا ولكن دون غيره من احتياجات المتقاعدين .

وبغية الزيادة في الإيضاح نعيد صياغة السؤال مرة كالتالي :

هل بالإمكان إيجاد برنامج اجتماعي وآخر صحي لخدمة المتقاعدين في هذه المرحلة من تطور المجتمع السعودي ؟

وضمن مستلزمات الإجابة على هذا السؤال يجدر بنا أن نستحضر مؤشرات ، ومتطلبات الاحتياج مع النظر في معوقات التنفيذ .

ومن أولويات متطلبات المتقاعدين أو استحقاقاتهم ما أبرزته توصيات دراسة شرف حول توافق المتقاعدين مع الحياة الأسرية والاجتماعية في مدينة جدة فيما نبهت إليه من ضرورة إيجاد أندية للمتقاعدين أو تخصيص أقسام لهم في الأندية الموجودة العامة بحيث يتوفر لهذه النوادي مختلف المناشط الاجتماعية والثقافية والترفيهية والإنتاجية وتنظيم الرحلات الاستجمامية أو الترويحية وفي المجال الصحي أوصت الباحثة بإيجاد برنامج تأمين صحي حتى يتسنى للمتقاعدين وأسرهم توفر سبل العلاج الطبي . إضافة إلى عقد ندوات خاصة لنشر الوعي الصحي في أوساط المتقاعدين (شرف : ٢٨١-٢٨٢) .

وتوافقا مع ذات الاهتمام حول رغبة المسنين في السعودية أكدت دراسة أبا الخيل أن الغالبية العظمى من مفردات بحثه قد عبرت بوضوح عن الرغبة بوجود نواد اجتماعية صحية للمسنين في المملكة . وبينت الدراسة أن غالبية المبحوثين يرون أن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية سابقاً (الشؤون الاجتماعية الحالية) أولى بتبني مثل هذه المرافق ويقترحون أن تسمى هذه المرافق مراكزاً بدلاً من نوادي .

في نفس الموضوع بينت دراسة أخرى خاصة بالمتقاعدين أن الغالبية العظمى من مفردات البحث أجابت بنسبة عالية جدا معربة عن رغبتها حول إيجاد نواد ثقافية ترفيهية رياضية وبرنامج للرحلات الترويحية إلى جانب إيجاد سبل للخدمات الصحية (السلطان وابن طالب : ١٤٨-١٥٢) .

وضمن نفس السياق ورد ضمن أهم توصيات ورقة عمل إدارة الجمعيات التعاونية لدى وزارة الشؤون الاجتماعية ما يؤكد أهمية الحاجة إلى «إنشاء أندية اجتماعية للمتقاعدين بحيث تصمم هذه الأندية لتتلاءم مع ظروف وطبيعة العناصر المخدومة ، وأن تزود بالإمكانيات التي تعين على ممارسة الهوايات الثقافية والفنية والترويحية التي تتناسب مع أعمارهم» (الشهري : ٥٣٥) .

من هذا الاستعراض لكل هذه الدراسات يمكن للقارئ أن يتبين أن هناك حاجة وأن هناك رغبة واضحة لدى شريحة المتقاعدين وتلمساً للاحتياجات من قبل بعض المهتمين بوجود نواد أو مراكز اجتماعية صحية تملأ الفراغ الموجود نتيجة لغياب مثل هذه الخدمات المطلوبة والمرغوبة في الوقت نفسه . وهذا من وجهة نظر الباحث أمر قابل للتحقيق ويدعو إلى التوسع الممكن لبرامج الرعاية الذي يطالب به المتقاعدون .

أما معوقات التنفيذ كما أشرنا إليها سالفاً فلا يمكن بحثها قبل تحديد الجهة المسؤولة عنها وبعدها يمكن التعرف ومناقشة أسباب الحيلولة دون إيجاد مثل هذه البرامج الاجتماعية والصحية لفئة سبقت من جاء بعدها في خدمة وطن الجميع . وحول تحديد المسؤولية حول ما إذا كانت خاصة بجهة بعينها أو مشتركة بين عدة جهات . في هذا الخصوص تحدث الأمين العام للأمم المتحدة (كوفي عنان) في بيان ألقاه في مؤتمر الجمعية العامة الثانية للشيخوخة المنعقد في مدريد تناول ثورة استخدام تكنولوجيا المعلومات وبناء الشراكات لبناء مجتمع لكل الأعمار حين قال «تتمثل الثورة العالمية الجيدة ، التي حدثت مؤخرا ، في استخدام تكنولوجيا المعلومات وتمكين المجتمع المدني . وهذا أمر يمكننا من بناء الشراكات اللازمة لتحقيق مجتمع لكل الأعمار . ومع أنه تقع على كاهل الحكومات المسؤولة الرئيسية إزاء المسنين فإن على هذه الحكومات أن تعمل من خلال ائتلافات فعالة تشمل كل الجهات الفاعلة : من المنظمات غير الحكومية إلى القطاع الخاص ، ومن المنظمات الدولية إلى المربين والاختصاصيين الصحيين ، وبالطبع جمعيات المسنين أنفسهم وآمل في أنكم ستبعثون برسالة أوسع إلى العالم مؤداها : المسنون ليسوا فئة منفصلة . ذلك أننا سنكون مسنين ذات يوم ، هذا إذا حالفنا الحظ . . دعونا إذاً ننظر إلى المسنين لا على أنهم أناس معزولون عنا ، ولكن على أنهم هم نحن مستقبلا . ودعونا نسلم بأن المسنين هم جميعا أفراد ، لهم احتياجات ولديهم مواطن قوة ، لا فئة أفرادها متماثلون بسبب شيخوختهم » (عنان : ٨٩) .

ولعل الشاهد من إيراد هذا المقتطف هو إيضاح أن المسؤولية الرئيسية الأولى عن المسنين أو المتقاعدين في أي مجتمع دون استثناء تقع على كاهل الدولة في المجتمع المعين . وفيما يخص موضوع البحث فإن مؤسستي التقاعد تمثل الدولة في المملكة العربية السعودية وأن عليهما أن يدعوا بقية

فعاليات المجتمع للمشاركة مثل القطاع الخاص وجمعيات النفع العام والجمعيات المهنية المتخصصة وغيرها ، من أجل بناء مراكز اجتماعية / صحية في الأنحاء المتفرقة من المملكة . فالمتوقع من هاتين المؤسستين أن تقودا وأن تبادرا وألا تكونا أسيرتي الماضي . حيث إن ما كان متبعا في ذلك الماضي لم يعد كافيا في الوقت الحاضر وأن الركون إليه يؤدي إلى التجمد والخمول وكل ما يتنافى مع متطلبات التغيير والتطوير المتمشي مع احتياجات المواطنين . فالمتوقع أيضا من هاتين المؤسستين العتيدتين أن تساعدا على إيجاد جمعية للمتقاعدين وأن تدعماها إذا ما وجدت إذ لربما تتمكن الجمعية بعد إنشائها من خلال السعي والدعم من توفير كل أو بعض هذه البرامج والخدمات مدار البحث ، وبالتالي تصبح هذه الجمعية عضدا مضافا لجهود مؤسستي التقاعد لأن موضوع المتقاعدين قد أصبح في الوقت الراهن ملفا مفتوحا وحاضرا في الأذهان . ولذا قد يصعب إنسانيا وعمليا إزاحة هذا الملف إلى الماضي ونسيانه في الحاضر دون حل .

وقبل الانتهاء من هذا الجزء المتعلق بالإجابة على سؤال البحث الثاني حول إمكانية التوسع في برامج الرعاية ، يود الباحث أن ينوه إلى ما جاء بتوجيه وزير الداخلية ورئيس مجلس القوى العاملة من اهتمام ودعم يصب في إعادة المتقاعدين إلى الإسهام في برامج التنمية حيث جاء بخطابه الموجه إلى معالي مدير عام معهد الإدارة العامة برقم ٢٦٢/ ق ع في ١٢/ ٤/ ١٤٢٠هـ وغرضه عقد ندوة تناقش « موضوع الاستفادة من ذوي الخبرة من السعوديين المتقاعدين في القطاعين العام والأهلي واستثمار خبراتهم في التدريس والتدريب وبعض مجالات العمل الأخرى وإنشاء جمعية للمتقاعدين السعوديين لهذا الغرض» وقد تم عقد الندوة فعلا تحت رعاية سموه .

وعلى منوال الاهتمام ودعم موضوع المتقاعدين نلاحظ ما جاء بكلمة نائب وزير الداخلية الأمير أحمد بن عبد العزيز الذي مثل راعي الندوة بافتتاحها وقال : « إن انعقاد هذه الندوة وبهذا المستوى من الحضور والمشاركة ليؤكد مدى ما يحظى به المتقاعدون من كريم رعاية ، ومزيد اهتمام من لدن حكومة مولاي خادم الحرمين الشريفين حفظه الله ورعاه وسمو ولي عهده الأمين وسمو النائب الثاني حفظهما الله ، تقديرا لما بذلوه من جهود مخلصة في خدمة وطنهم وأمتهم . . . ولهذا فإننا نتطلع إلى حوار متعمق حول الموضوعات المطروحة في محاور الندوة والخروج بمقترحات وتوصيات عملية مهمة ترقى إلى مستوى أهمية الموضوعات المطروحة وإلى مستوى شرف ونبل الخدمات الجليلة التي قدمها ويقدمها المتقاعدون في المساهمة في التنمية الوطنية » (الأمير أحمد بن عبد العزيز : ١٥ ، ١٦) .

في ختام الإجابة على سؤال البحث الثاني ، نلفت انتباه القارئ إلى أن ما جاء بخطاب سمو الوزير وكلمة سمو نائبه لا يمكن إلا أن يكون دعما ومساندة لقضية مطروحة للبحث والمناقشة ، وهي قضية المتقاعدين ، ومدى الاستفادة من معارفهم وخبراتهم والتعرف على أوضاعهم وإنشاء جمعية تهتم بشؤونهم . وإذا ما أضيف هذا الدعم إلى ما سبق عرضه ومناقشته في معرض الإجابة على السؤال المطروح ، يصل الباحث إلى قناعة بأن التوسع في برامج الرعاية ممكن بدل الاقتصار على برنامج اقتصادي وحيد . وأن المطلوب هو التحرك من قبل المؤسسة العامة للتقاعد ومؤسسة التأمينات الاجتماعية في الاتجاه الذي يريانه مناسبا ويضيف جديداً في مجال تحسين وضع البرنامج الاقتصادي ومفيدا في مجال النشاط الاجتماعي والصحي ويخدم مصلحة المتقاعدين .

القسم الثالث من أقسام خطة البحث

في هذا القسم يتناول الباحث ٤ برامج رئيسية تقوم عليها عملية التطوير التي يقترحها البحث . وهذه البرامج يمكن لنا تحديدها بالتالي :

١ - برنامج الإعداد (الإرشادي) لما قبل وبعد التقاعد .

٢ - البرنامج الاجتماعي الصحي .

٣ - البرنامج الاقتصادي .

٤ - برنامج إنشاء جمعية للمتقاعدين السعوديين .

في هذا الجزء من البحث سيتم تناول كل برنامج مما ذكر أعلاه على حدة لعرض مبرراته وتبيان فوائده بشيء من الاختصار .

أولاً : برنامج الإعداد (الإرشادي) لما قبل وبعد التقاعد . ووجود مثل هذا البرنامج بنظر الباحث مهم لدى أي جهاز حكومي أو مؤسسة غير حكومية . وتشغيل مثل هذا البرنامج لا يتطلب أكثر من متخصص اجتماعي مؤهله لا يقل عن درجة الماجستير في علم الاجتماع أو الخدمة الاجتماعية وسكرتير لمكتبه يجيد التعامل مع الحاسب الآلي . ويرتبط إداريا بإدارة أو قسم المتقاعدين إن وجد في الجهاز أو المؤسسة المعنية أو بإدارة العلاقات العامة . ومهام هذا المكتب الاستشاري يمكن أن تحدد بحسب الاحتياج . لكن الأفضل أن يبدأ الاستشاري اتصالاته بالفرد المستفيد قبل ٣ سنوات من بلوغه السن القانونية للتقاعد من أجل التهيئة النفسية والبدء في تهيئته بالتفكير حول ما يرغب أن يعمله بعد التقاعد وذلك من خلال استعراض الفرص المتاحة .

ويشارك الباحث في القناعة بأهمية هذا البرنامج أفراد مهتمون وجهات متعددة نذكر منها على سبيل المثال : مجلس الغرف التجارية الصناعية حيث يقول : « ينبغي أن تبادر الوزارات والمصالح الحكومية بإنشاء إدارات أو أقسام لخدمة المتقاعدين قبل إحالتهم إلى التقاعد ومساعدتهم في البحث عن عمل والاحتفاظ بسجلات واضحة لكل متقاعد» (مجلس الغرف التجارية الصناعية : ٥١٩) .

وحول أهمية البرنامج لمعالجة نظرة الفرد إلى ما بعد التقاعد يقول الغريب « تتضمن برامج ما قبل التقاعد توجيهات نفسية واجتماعية منتظمة لتعديل النظرة إلى مرحلة الشيخوخة ، فالفهم السائد هو أن التقاعد يعني الاقتراب من الموت وتوقف الحياة » (الغريب ، ١٤٢٢هـ : ٩٢).

وبحسب ما نشرت جريدة الرياض (٣/ ٤/ ١٤٢٦هـ) فإن إدارة المتقاعدين في وزارة الداخلية قد سبقت لربما غيرها في تأسيس وحدة استشارية لخدمة المقبلين على التقاعد من منسوبي الوزارة . ففي تصريح للمصيبيح « عن إنشاء الوحدة الاستشارية قال« إن هذه الخطوة نالت إعجاب عدد من المسؤولين» وكان معالي الأستاذ محمد الخراشي محافظ المؤسسة العامة للتقاعد قد بارك هذه الخطوة معتبراً إياها خطوة أولى في الأجهزة الحكومية التي يتم فيها تخصيص وحدة للاستشارات خاصة بالمتقاعدين (الشيباني : ١) .

ويصبح لا شك من المهم والمفيد أن تؤدي هذه الوحدات الاستشارية إذا ما تم إنشاؤها تقديم بعض الخدمات التي يحتاج إليها

المتقاعد حتى بعد تركه العمل مثل ما تمنى الدكتور الأنصاري حينما قال : « لعل من أهم الأشياء التي يواجهها المتقاعد هو وجود جهة تقوم بإصدار تعريف به أو توثيق أوراقه أو ختمها للجهات التي تطلب مثل ذلك، وهذا ما واجهته في بداية تقاعدي ، فهل للمتقاعدين نصيب في جهة تنشأ لتقوم بهذا العمل وغيره من الأشياء التي يحتاجها المتقاعد بعد ترك الوظيفة (الأنصاري : ٢٣) .

ولهذا السبب وغيره مما ذكر ذكر أعلاه ، يؤكد الاحتياج إلى وجود وحدة استشارية في كل جهاز أو مؤسسة حكومية أو غير حكومية لتقدم بعض الخدمات الممكنة لمنسوبيها قبل وبعد التقاعد .

ثانياً : البرنامج الاجتماعي / الصحي : قبل أن نتطرق إلى ما يمكن أن يقترح تحت هذا العنوان « البرنامج الاجتماعي / الصحي » ، يجدر بالباحث أن يشير إلى أنه قد تناول بالشرح والتوضيح جوانب الاجتماع والصحة في الإجابة على الجزأين الأخيرين من السؤال الأول للبحث . لكن المراد هنا مختلف بعض الشيء وهو أنه سيحاول أن يعرض للقارئ جوانب حاجة المتقاعدين إلى إيجاد برنامج اجتماعي / صحي يخدم احتياجاتهم ، وما يمكن أن يقترح في هذا السبيل دون إطالة وذلك فيما يتعلق بحاجات المتقاعدين أو المسنين . توضح دراسة أبا الخيل أن هذه المشكلة ليست بالحديثة فقد تناولتها قضية الأسبوع التي طرحتها مجلة اليمامة عام ١٩٨٧م وانتهى الحوار إلى وجود حاجة لإنشاء نواد اجتماعية يلتقي فيها المسنون (أبا الخيل : ٧٧) . وتقول شرف في دراستها إن الاهتمام في الماضي كان «مقصوراً على مواجهة المشكلات المادية ببعض الزيادات في معاشات

المتقاعدين ولكن اتضح فيما بعد أن المتقاعدين ليسوا بحاجة إلى الأمن الاقتصادي فقط بل هم في حاجة إلى أكثر من ذلك ، فهم في حاجة إلى إثبات مكانتهم الاجتماعية بحيث يشعرون بأنهم أشخاص مرغوب فيهم وأن المجتمع بحاجة إليهم كما هو بحاجة إلى غيرهم من الأفراد » (شرف : ٢٦٢) .

وعن نفس حاجات المتقاعدين يضيف الأنصاري أن «المتقاعدين وقد شحت مواردهم إلا من تقاعدهم الشهري في حاجة إلى مراكز صحية خاصة بهم باعتبارهم مسنين ، وأمراض الشيخوخة تستحق أن يعتنى بها في مجتمعنا المسلم ، وفي حاجة إلى إعفائهم من بعض الرسوم الحكومية» (الأنصاري : ٢٣) .

بعد هذه المقدمة السريعة لإيضاح احتياجات المتقاعدين يقترح الباحث إنشاء مراكز اجتماعية / صحية على نموذج مركز الأمير سلمان بالرياض ، الذي تتوفر فيه الخدمات الاجتماعية والصحية في مكان واحد . يبدأ إنشاء هذه المراكز أولا في حواضر المناطق مع ملاحظة أن المدن الكبيرة مثل الرياض وجدة تحتاج إلى أكثر من مركز . أما مسؤولية وتحديد الأماكن المناسبة للمراكز وطلب الموافقة عليها من الدولة وكذلك إنشاؤها وإدارتها (من خلال مجالس إدارة) والإشراف عليها فيُقترح أن تتولاها كل من وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة . وفي حالة الإنشاء يطلب من القطاع الخاص في كل مدينة يقام فيها مركز أن يسهم بتكاليف البناء كما أسهم بإنشاء مركز الأمير سلمان الاجتماعي من قبل . ومن خلال التشغيل المُرشد ستدر هذه المراكز عائدات تغطي معظم تكاليف تشغيلها وصيانتها.

في ختام هذه الجزئية من البحث ، ينوه الباحث إلى أن

تحقيق إنشاء مراكز اجتماعية / صحية في المملكة العربية السعودية أمر لا يستجيب لمطالب واحتياجات المتقاعدين فحسب ، وإنما هو أمر من شأنه أن يرفع المجتمع السعودي إلى مصاف المجتمعات التي سبقتنا في إنشاء مثل هذه المراكز ويبسط الدليل على اهتمام المجتمع السعودي برواده .

ثالثاً : البرنامج الاقتصادي : يقول شرف إن الظروف الاقتصادية للمتقاعد بعد تقاعده تمثل موقعاً متقدماً في الأهمية . ذلك أن مستوى متطلباته من المأكل والملبس والمسكن وبقية مستلزمات حياته قد تحدد وأنه لا مجال لتحسن اقتصادي بعد التقاعد « ما لم تتدخل الجهات المسؤولة وتوفر طرق القضاء على مشكلاته » (شرف : ٢٧٠) . وفي نفس الموضوع يرى الأنصاري أن الحد الأدنى لمعاش التقاعد ينبغي أن يتحدد بموجب خدمات المتقاعد حيث يقول «إن قلة دخل بعض المتقاعدين يجعل من الضروري إعادة النظر في الحد الأدنى بحيث يكون حسب سنوات الخدمة بحيث يبدأ من ١٥٠٠ ريال كما يبدأ من ٣٠٠٠ ريال شهريا إلى جانب زيادة سنوية تمنح حسب سلم تنازلي بنسبة لا تزيد عن ٢٥٪ من العلاوة السنوية للمرتبة التي كان عليها قبل التقاعد » (الأنصاري : ٢٣-٢٤) .

وبالنظر إلى تدني الحد الأدنى للمعاش التقاعدي ينبغي العمل على أن يتواكب معاش التقاعد مع ظروف الحياة والارتقاء المستمر في الأسعار بصورة منظمة تكفل للدولة التزاماتها وتضمن للمتقاعد حياة كريمة (مجلس الغرف التجارية الصناعية : ٥٢٢) . أما شرف فتوصي في هذا المضمار بأن يتخذ

المجتمع التدابير اللازمة لحصول المتقاعد على دخل مناسب يتمشى مع الزيادة في أسعار السلع والخدمات وسد الاحتياجات الأساسية للأسرة (شرف : ٢٨٠) . ويقول الأنصاري القطاع الأهلي مدعو من جانبه إلى تقديم خدمات خاصة بالمتقاعدين كالفنادق وشركات السياحة والطيران والنقل الجماعي بين المدن وهيئة الاتصالات والمدارس والجامعات الأهلية وشركات الحج والعمرة « كما هو موجود في الدول المتقدمة (الأنصاري : ٢٤).

بعد هذا العرض والتقديم المباشر عن أوضاع المتقاعدين بشكل عام وعن ذوي المعاشات المتدنية منهم بشكل خاص يقترح الباحث ما يلي :

١ ـ إلغاء تأشيرة (فيزة) السائق والخادمة عن كل متقاعد بلغ الستين من عمره .

٢ ـ إلغاء رسوم الخدمات الحكومية مثل : رخصة القيادة ، رخصة السير (الاستمارة) ، الجواز وما شابه ذلك عن كل متقاعد بلغ الستين من عمره .

٣ ـ إعادة النظر في الحد الأدنى للمعاش التقاعدي بعد مضي قرابة ٥ سنوات من تطبيقه لرفعه إلى ٣٠٠٠ ريال كما اقترحت بعض الدراسات .

٤ ـ مراعاة إمكانية إقرار علاوة سنوية تتحدد بين نسبة ٢٪ إلى ٥٪ بحيث تزيد تنازليا كلما قل مقدار المعاش الشهري .

٥ ـ إيجاد لائحة تنظيمية تسمى « لائحة غير المتفرغين السعوديين» للعمل بالمؤسسات الخاصة بالمتقاعدين .

وبذلك ينتهي عرض ومناقشة الجزء الثالث من البرنامج الاقتصادي

التابع لقسم الاقتراحات وهو القسم الثالث من خطة البحث .

رابعاً : برنامج إنشاء جمعية للمتقاعدين السعوديين : فيما يلزم من التمهيد قبل الدخول في مقترح الجمعية ، تم استعراض الدراسات وبعض الأدبيات التي وصلت إلى متناول الباحث . فتبين أن معظم الدول المتقدمة مثل : (الدنمارك ، السويد ، اليابان ، البرازيل ، والولايات المتحدة الأمريكية) تتوفر لديها جمعيات واتحادات خاصة بالمتقاعدين . وإن تأسيس بعض هذه الجمعيات أو الاتحادات يعود إلى بداية القرن (الميلادي) المنصرم . وإن أعداد المنتسبين إلى بعض هذه الجمعيات تبلغ أعداداً كبيرة جداً . الجمعية الأمريكية على سبيل المثال : بلغ أعداد المنتسبين إلى عضويتها في مطلع التسعينيات من القرن الماضي (٣٢) مليون متقاعد أو ما يسمى بالمواطنين الأوائل .

هذا ولعل القارئ يدرك أنه بعد ٥ سنوات من تاريخه سيبلغ عدد المتقاعدين السعوديين قرابة مليون متقاعد ، إذ تشير الإحصائيات إلى أن نسبة المتقاعدين في العالم تتراوح بين ٥٪ إلى ٨٪ من عدد السكان وهي نسبة متصاعدة تستدعي اهتمام المخططين . كما تستدعي التفكير الجدي في دمج ما فوق الستين عاما من العمر في برامج التنمية كيلا يكونوا عبئاً عليها وعلى المجتمع . وتستدعي كذلك إيجاد برامج اجتماعية وصحية تتناسب مع احتياجات هذه الفئة العمرية لأن الوقاية كما يقال أرخص كثيرا من العلاج .

في الجانب الثاني من الأدبيات وهو يتعلق بالمجتمع السعودي بالتحديد ، أبرزت هذه الأدبيات احتياجا واضحا لوجود جمعية أو نقابة أو ما شابه ذلك للمتقاعدين السعوديين .

ويأتي في مقدمة الأدبيات والوثائق المذكورة خطاب سمو وزير الداخلية

الذي سبقت الإشارة إلى رقمه وتاريخه وأنه موجه إلى معالي مدير معهد الإدارة العامة من أجل إقامة ندوة حول مدى الاستفادة من خدمات المتقاعدين . وكانت الإشارة واضحة في الخطاب إلى إنشاء جمعية لهم . زد على ذلك ما جاء بكلمة معالي رئيس مجلس الشورى الشيخ صالح بن حميد أثناء تكريم المتقاعدين من منسوبي المجلس هذا العام . وقد أشار بكلمته إلى أهمية إنشاء جمعية للمتقاعدين . وبعد أن نشرت جريدة الرياض ما جاء بكلمة معاليه ذهبت مجموعة مهتمة بشؤون المتقاعدين من بينهم الباحث لزيارة معاليه وشكره على ما أفاض به نحو المتقاعدين أثناء كلمته .

وإضافة إلى ذلك دعت الباحثة شرف في دراستها إلى نفس المعنى فيما يخص الاحتياج إلى إنشاء جمعية للمتقاعدين (ص : ٢٨١) ، وكذلك ورقة وزارة الشؤون الاجتماعية المقدمة لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم المنعقدة بمعهد الإدارة العامة قد صبت في نفس الاتجاه ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ (ص : ٥٣٥) . وتلى ما سبق من التأكيدات على أهمية الحاجة القائمة إلى تأسيس جمعية للمتقاعدين ورقة شركة أرامكو السعودية المقدمة إلى نفس الندوة المذكورة (ص : ٤٦٨) . وأخيرا بحث المتقاعدين في المملكة العربية السعودية : دراسة أوضاعهم وإدارة خدماتهم والاستفادة من خبراتهم أبرزت رغبة المتقاعدين بوجود الجمعية (السلطان وابن طالب : ١٥٥) .

فكل هذه الوثائق والدراسات وأوراق العمل صبت جميعا في مجرى الدعوة إلى إنشاء جمعية للمتقاعدين . ولذا فإنه في ختام الجزء الرابع والأخير من القسم الثالث من خطة هذا البحث لا يسع الباحث إلا أن يقترح : إنشاء جمعية عامة للمتقاعدين السعوديين حيث إن في وجودها

عونا للمؤسسة العامة للمتقاعدين خصوصا في تحمل تنظيم ما يتعلق بالاستفادة من معارف وخبرات المتقاعدين وقد بات من المعلوم أن المؤسسة باشرت الاتصال مشكورة بالراغب في العمل من المتقاعدين وبالراغبين بالاستفادة من الخبرات في جهات التوظيف . إضافة إلى سعي الجمعية إذا ما أوجدت إلى محاولة بذل الجهود الممكنة لتقديم مزيد من الخدمات الصحية والاجتماعية التي ما زال المتقاعدون بانتظارها نظراً للحاجة إليها .

القسم الرابع والأخير من خطة هذا البحث

٢ . ٤ الخلاصة والتوصيات

٢ . ٤ . ١ الخلاصة

تركزت مشكلة البحث حول معاناة المتقاعدين من نقص الخدمات التي يحصلون عليها في الوقت الراهن . وفي الوقت ذاته لا تخفى الجهات المعنية بشؤون المتقاعدين ممثلة بالمؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أنه ليس لديها أكثر ولا أفضل مما هو موفر في الوقت الحاضر .

وتمشياً مع هدف البحث وهو التعرف على برامج الرعاية التي يتم تقديمها لخدمة المتقاعدين في الوقت الحاضر ، وما إذا كان بالإمكان توسيع مجال الموجود من هذه البرامج . وفي السعي لتحقيق هدف البحث تم طرح سؤالين هما :

١ - ما هي برامج الرعاية الموفرة للمتقاعدين السعوديين في الوقت الحاضر ؟

٢ - هل يمكن التوسع ببرامج رعاية المتقاعدين السعوديين في الوقت الحاضر ؟

وفي سبيل الإجابة على سؤالي البحث أجرى الباحثان استعراضاً واسعاً للأدبيات والدراسات العامة ذات العلاقة بالمتقاعدين والخاصة بالمملكة العربية السعودية . وذلك لمعرفة ما يقدم للمتقاعدين من برامج وخدمات في المجتمعات المختلفة . وعندئذ خرج الباحثان بنتيجة مفادها أن كثيرا من دول العالم المتقدمة خصوصا والتي أمكن الاطلاع على بعض أدبياتها توفر لمتقاعديها ثلاثة برامج رئيسية هي : برنامج اقتصادي ، برنامج اجتماعي ، برنامج صحي .

الأول من هذه البرامج هو البرنامج الاقتصادي الممثل بالمعاش التقاعدي الذي غالبا ما تتعدد مصادره بحسب نظام كل دولة . ففي بعض الدول معاش التقاعد هو ما يحصل عليه الفرد من الضمان الاجتماعي إضافة إلى العائد عليه من برنامج تقاعده ، زائد عائدات الادخار أو ما يتوفر للمتقاعد من برنامج التقاعد التكميلي الذي يمول من قبل الدولة بشكل رئيسي ومن أصحاب الأعمال والأفراد ذوي المعاشات العالية الذين يطمحون بدخول عالية تحافظ على مستواهم المعيشي بعد التقاعد . كما أن ذوي المعاشات المتدنية من المتقاعدين يستفيدون من برنامج التقاعد التكميلي لتحسين مستويات معيشتهم .

الثاني والثالث من هذه البرامج البرنامج الاجتماعي والبرنامج الصحي . وهذان البرنامجان يدمجان أو ينفذان من خلال المراكز التي توجد للخدمات الاجتماعية والصحية في تلك البلدان . ففي كل مركز من تلك تقدم الخدمات الاجتماعية والثقافية والإيوائية أحيانا إلى جانب الرعاية النهارية ، وهي الأغلب في خدمات المراكز . إضافة إلى ذلك تقدم الخدمات الصحية الأولية من خلال هذه المراكز . وتتوفر المناشط الرياضية بما يتناسب ومتطلبات الفئة العمرية في كل من المراكز المتواجدة .

وضمن آليات التنفيذ بينت الأدبيات أن الجمعيات والاتحادات الخاصة بالمتقاعدين تسهم في تنفيذ هذه البرامج . وتسعى هذه الجمعيات أو الاتحادات من خلال القنوات المتاحة للدفع والمطالبة بتطوير خدمات المتقاعدين .

ومن هذه الخلفية عما هو حاصل بعالم المتقاعدين في الدول الأخرى ، توجه الباحث من خلال الأدبيات والدراسات والمعلومات الخاصة بالمملكة للإجابة على سؤال البحث الأول . ألا وهو محاولة معرفة برامج الرعاية الموفرة للمتقاعدين ، فكانت الإجابة أو النتيجة التي تم التوصل إليها هي أنه لا يوجد للمتقاعدين السعوديين إلا برنامج واحد وحيد وهو البرنامج الاقتصادي . وهذا البرنامج ممثل بالمعاش التقاعدي الذي حده الأدنى لا يزيد على ١٥٠٠ ريال .

أما الإجابة على السؤال الثاني للبحث ، حول إمكانية توسيع برامج رعاية المتقاعدين ، فإن كل المؤشرات المستمدة من الأدبيات والدراسات قد أبرزت أولا حاجة ورغبة المتقاعدين بوجود مراكز أو نواد متخصصة تقدم من خلالها الخدمات الاجتماعية والصحية للمتقاعدين . وأبرزت ثانيا اهتمام وقناعة بعض المهتمين من الباحثين في شؤون المتقاعدين كذلك إبداء بعض المسؤولين قناعة تامة بهذا الاستحقاق للمتقاعدين .

ولذا يرى الباحث لو أن مشروعا لإنشاء مراكز اجتماعية / صحية تقام في مختلف مدن تواجد المتقاعدين ، درس من قبل المؤسسة العامة للتقاعد والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وقدم للجهات المسؤولة للقي صدى وإستجابة كريمة من قبل الدولة وأخذ طريقه للتنفيذ . هذا ولعل فيما توصل إليه الباحث إجابة ولو مختصرة على سؤالي البحث وتحقيق هدفه وكذلك مدخلا لحل مشكلة المتقاعدين المطروحة في هذا البحث .

٢ .٤ .٢ التوصيات

استخلاصا مما تم عرضه ومناقشته وتحليله ، يوصي البحث بما يلي :

١ ـ إنشاء وحدة ، استشارية لدى كل مؤسسة أو جهاز حكومي أو غير حكومي لتقدم بعض الخدمات الممكنة لمنسوبيه قبل وبعد التقاعد .

٢ ـ إنشاء مراكز اجتماعية / صحية في مختلف مدن تواجد المتقاعدين في المملكة وتتولى الإعداد لمشروع هذه المراكز المؤسسة العامة للتقاعد والتأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة بحكم الاختصاص .

٣ـ إلغاء رسوم تأشيرة (فيزة) السائق والخادمة عن كل متقاعد بلغ الستين من عمره .

٤ ـ إلغاء رسوم الخدمات الحكومية مثل : رخصة القيادة ، رخصة السير (الاستمارة) الجوازات للمتقاعد ولعائلته وما شابه ذلك عن كل متقاعد بلغ الستين من عمره .

٥ ـ إعادة النظر في الحد الأدنى للمعاش التقاعدي ، بعد مضي قرابة خمس سنوات من تطبيقه، لرفعه إلى ٣٠٠٠ ريال كما اقترحت بعض الدراسات .

٦ ـ مراعاة إمكانية إقرار علاوة سنوية للمتقاعد ، تتحدد بين نسبة ٢٪ إلى ٥٪ بحيث ترتفع كل ما قل مقدار المعاش الشهري .

٧ ـ إيجاد لائحة تنظيمية تسمى « لائحة المتفرغين السعوديين » للعمل بالمؤسسات الحكومية وغيرها بعد التقاعد .

٨ ـ إنشاء جمعية تعنى بشئون المتقاعدين السعوديين .

المراجـــع

أولاً: المرجع باللغة العربية

أبا الخيل ، راشد محمد ، الشيخوخة ومركز العناية بالمسنين في العالم (أطروحة دكتوراه مترجمة إلى اللغة العربية) من جامعة بوسطن/ الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٩٨م .

ابن صنيتان ، محمد ، التقاعد ، ط٢ ، المركز العربي للدراسات الأمنبية والتدريب ، الرياض ، ١٤١٣هـ .

ابن عبد العزيز ، نايف ، وزير الداخلية ، ورئيس مجلس القوى العاملة ، (خطاب) إلى مدير معهد الإدارة العامة ، برقم ٢٦٢/ ق ع وتاريخ ١٢/ ٤/ ١٤٢٠هـ ، الموضوع عقد ندوة حول الاستفادة من خبرات المتقاعدين وإنشاء جمعية لهم .

أبو خضير ، إيمان سعود والجوهرة إبراهيم المعجل (معهد الإدارة العامة) ، مرئيات الموظفات نحو نظام التقاعد المبكر ، دراسة : ميدانية على العاملات بالأجهزة الحكومية في مدينة الرياض ، (بحث) ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة ، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ- ١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

أرمكو السعودية (الشركة العربية للزيت) ، الاستفادة من خبرات المتقاعدين السعوديين في التعليم والتدريب ومجالات العمل الأخرى في القطاعين الخاص والعام ، (ورقة عمل) ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة ، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ- ١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

الأمم المتحدة ، تقرير الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة ، مدريد ٨/ ١٢/ أبريل ٢٠٠٢ ، www.un.org/arabic/conferences/ageing
الأنصاري ، عبد الرحمن الطيب ، كلمة المتقاعدين في ندوة : إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة ، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ الموافق ١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .
الباز ، راشد ، (١٤٢٦هـ) الفقر في المملكة العربية السعودية ، تحرير محمد البقمي ، تقرير منشور في جريدة الوطن العدد (١٦٨٦) ٤/ ٤/ ١٤٢٦هـ الموافق ١٢/ ٥/ ٢٠٠٥م .
ــــــــــــ ، تطوير خدمات الرعاية الصحية للمسنين في المملكة العربية السعودية ، مجلس العالم الإسلامي للإعاقة والتأهيل ، دار الاستشارات الطبية والتأهيلية ، الرياض ، ١٤٢٤هـ .
البداينة ، ذياب ، تطور مقياس للاتجاهات نحو كبار السن في المجتمع الأردني ، مجلة العلوم الاجتماعية المجلد (٢٩) ، العدد (٣) ، ٢٠٠١م ، ص ص : ٨٠-١١٩ .
تومبسون ، لورنس هـ ، (المزايا والعيوب في أنظمة الرعاية الاجتماعية المختلفة) ، المجلة الأولية للتأمينات الاجتماعية ، العدد (٣-٤) ، ١٩٩٥م ، جنيف ، ص ١١٤-١٣٢ .
جريدة الرياض ، وحدة استشارية وجمعية للمتقاعدين بوزارة الداخلية ، العدد (١٣٤٣٩) الاثنين ، ٢ ربيع الأول ، ١٤٢٦هـ ، الموافق ١١/ ٤/ ٢٠٠٥م .
جريدة الوطن ، مشروع الاستفادة من المتقاعدين لحماية المشروعات الحكومية والخاصة في السعودية ، العدد (١٣٤١) الثلاثاء ١٣ ربيع الآخر ١٤٢٥هـ ، الموافق ١/ ١/ ٢٠٠٤م ، السنة(٤) .

الحمدان ، عبد الله بن محمد ، (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية) ، دور التأمينات الاجتماعية في مجال رعاية المسنين وتنمية المجتمع ، (ورقة عمل) ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة ، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ - ١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

خميس ، موسى ، شعور المسن بكيانه يحول دون حياة خاملة ، جريدة الحياة ، العدد ٢٤١٨٠ تاريخ ٢٨/ ١/ ٢٠٠٣ www.daralhayat.com

السدحان ، عبد الله ناصر ، رعاية المسنين في المملكة العربية السعودية ، مطابع الجمعية الإلكترونية ، الرياض ، ١٤٢٠هـ .

السيف ، عبد المحسن بن فهد ، الكبر والتكيف الاجتماعي : دراسة ميدانية مطبقة على المتقاعدين في مدينة الرياض ، مركز البحوث : كلية الآداب ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، ١٤٢٠هـ-١٩٩٩م .

الشربيني ، لطفي ، صحتك النفسية بعد التقاعد عن العمل ، مجلة النفس المطمئنة ، العدد (٥٧) يناير ، ١٩٩٩م http://www.elazayem.com

شرف ، ليلى عبد الله محمد جمال ، توافق المتقاعدين مع الحياة الأسرية والاجتماعية في مدينة جدة ، (رسالة ماجستير لم تنشر) ، كلية الآداب ، قسم الاجتماع ، جامعة الملك عبد العزيز ، ١٤١٧هـ-١٩٩٧م .

الشهري ، عبد الله يحيى ، (إدارة الجمعيات التعاونية لإدارة المؤسسات والجمعيات الأهلية ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية-سابقاً) ، دور المتقاعدين في الأعمال التنموية والمشاركة المجتمعية ، (ورقة عمل) ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة ، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ ١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

الطريقي ، عبد الله بن محمد بن أحمد ، (قسم الفقه الجامعة الإسلامية) ، أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومن في حكمهم من المتخصصين ، (ورقة عمل) ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ-١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

عبد الحميد ، سعد ، وآخرون (كلية التقنية بمكة المكرمة) ، التعليم المهني والتقني والاستفادة من معارف وقدرات المتقاعدين ، (ورقة عمل) ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة ، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ - ١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

العبيدي ، إبراهيم بن محمد ، العلاقة بين التقييم الذاتي للحالة الصحية بعد التقاعد والخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية للمتقاعد ، دراسة ميدانية لعينة من المتقاعدين في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد (١٦) ، العدد (٤) شتاء ١٩٨٨م ، ص ٤٧-٦٣ .

ــــــــــــــ، دوافع العمل وخصائص العائدين للعمل بعد التقاعد في المملكة العربية السعودية ، مجلة الأمن ، العدد (٨)، رمضان، ١٤١٤هـ ، ص ٤٣-٦٨ .

العودة ، عودة بن عبد العزيز (إدارة شؤون المتقاعدين ، وزارة الداخلية) ، أنظمة التقاعد العسكرية والمدنية مالها وما عليها ، (ورقة عمل)، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة ، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ-١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

الغريب ، عبد العزيز بن علي ، أزمة التقاعد كيف نواجهها ، كتاب الرياض (سلسلة ٩٥) ، مؤسسة اليمامة ، الرياض : أكتوبر ٢٠٠١م .
ـــــــــــــ ، (معهد البحوث والخدمات الاستشارية / جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) ، واقع خدمات المتقاعدين في السعودية ، تطويرها ، رؤية اجتماعية ،(ورقة عمل)، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ-١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م.
ـــــــــــــ ، المتقاعدون : بعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها (رسالة ماجستير مطبوعة) ، الرياض ، ١٤١٩هـ - ١٩٩٥م .
كلمة صاحب السمو الملكي الأمير أحمد بن عبد العزيز نائب وزير الداخلية في ندوة : إدارة خدمة المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة ، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ - ١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م
مؤسسة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، نظام التأمينات الاجتماعية ، ط ٢ ، الرياض ، ١٤٢٢هـ - ٢٠٠١م .
ـــــــــــــ ، منافع نظام التأمينات الاجتماعية ، الرياض ، ١٤٢٢هـ - ٢٠٠١م .
المؤسسة العامة للتقاعد ، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري ، ونظام التأمينات الاجتماعية والجداول والأحكام الملحقة بها ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥٧ وتاريخ ٢٣/ ٧/ ١٤٢٤هـ، واللائحة التنفيذية للنظام ، مطابع التقنية للأوفست .

مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية ، (إدارة البحوث والدراسات الاقتصادية) ، المتقاعدون في القطاع الحكومي ومدى إمكانية الاستفادة من خبراتهم في القطاع الأهلي ، (ورقة عمل) ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم، معهد الإدارة العامة ، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ -١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

المحيميد ، علي بن محمد ، (المؤسسة العامة للتعليم الفني) ، الاستعانة بخبرات المتقاعدين للتدريس في مجال التعليم الفني والتدريب المهني ، (ورقة عمل) ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة، ١٦ - ١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ -١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

مركز الأمير سلمان الاجتماعي ، (إدارة الدراسات والتخطيط) ، تجربة مركز الأمير سلمان الاجتماعي في تنمية الاستفادة من خبرات المتقاعدين ، (ورقة عمل) ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة ، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ -١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

مصلحة معاشات التقاعد (المؤسسة العامة للتقاعد حاليا) مدى استفادة أصحاب المنشآت الصغيرة وبخاصة فئة الشباب من معارف وخبرات المتقاعدين ، (ورقة عمل) ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة، ١٦ - ١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ -١٩ - ٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

هوشما ، جليرتو وجون ب ويليام سون ، « نظام التقاعد في القطاع العام البرازيلي : التعديلات والآثار السياسية » المجلة الدولية للتأمينات الاجتماعية ، العدد (٢) ، ١٩٩٥م ، جنيف ، ص ٤٦-٦٧ .

وزارة التخطيط بدولة الإمارات العربية المتحدة ، تقرير أوضاع المسنين في دولة الإمارات العربية ٢٠٠١ ، www.albayan.co.ae/albayan/ ٢٦/٠٢/٢٠٠٢

وزارة الخدمة المدنية (إدارة القوى العاملة بالإدارة العامة للدراسات) ، التقاعد في الخدمة المدنية ، (ورقة عمل) ، الكتاب التوثيقي لندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم ، معهد الإدارة العامة ، ١٦-١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ-١٩-٢٠/ ١/ ٢٠٠٢م .

وزارة الشؤون الاجتماعية ، إدارة رعاية المسنين ، التقرير السنوي ، ٢٠٠٥ ، الرياض : وزارة الشؤون الاجتماعية .

وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، نظام التقاعد المدني والمذكرة الإيضاحية والتعديلات الصادرة عليه ، مطابع الحكومة الأمنية ، الرياض ، ١٤٠٤هـ .

ثانياً: المراجع الأجنبية

History of age concern, http://www.ageconcern.org.uk , 2005.

Petras , Ross and Kathryn (ed), the Only Retirement Guide you u ever need Afireside Book IN.y.Ny.USA 1995 .

خدمات المتقاعدين في الوطن العربي وإمكانية تطويرها

أ. أحمد محمد بقلي

٣ . خدمات المتقاعدين في الوطن العربي وإمكانية تطويرها

المقدمــة

الضمان الاجتماعي وجد مع بداية وجود الانسان حيث علمته ظروف الحياة والزمن أنه لايوجد استقرار في أي حال فهو يعيش تارة في حالة رفاهية وتارة في حالة شقاء، فهو يمر بأحوال القوة والضعف والمرض والغنى والفقر، فيؤدي رسالته في هذه الحياة ثم يأتيه الموت وهذه نهاية الحياة فيترك وراءه أسرة بحاجة إلى مساعدة مادية واجتماعية .

وقد بدأ الضمان الاجتماعي بتعاون أفراد الأسرة فهو يبدأ بالفرد ثم بالعشيرة ثم بالقبيلة وتقوم بينهم روابط اجتماعية وأسرية تستند إلى التعاون والمحبة والأخوة والتعاضد فيما بينهم .

وقد حث الدين الاسلامي على التعاضد والأخوة والألفة والمحبة والتماسك بين أفراد المجتمع فقد ورد في الحديث الشريف عن النبي محمد ﷺ:(مثل المؤمنين في توادّهم وتعاطفهم وتراحمهم ,مثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى)[١] .

ثم تنتقل هذه القبيلة لتتحد مع قبيلة أخرى تجمعهما روابط مشتركة وهدف واحد، فتتشكل بذلك الدولة، وهكذا تنتقل مسؤولية رعاية الأفراد والأسر المعوزة إلى الدولة التي تأخذ على عاتقها تقديم الأمور المادية والمعنوية لرعاياها .

(١) رياض الصالحين، الإمام أبو زكريا يحيى بن شرف النووي الدمشقي .

وهنا يبدأ نظام الضمان الاجتماعي الذي ينقسم الى ثلاث وسائل هي : التأمينات الاجتماعية، والمساعدات الاجتماعية ، والخدمات الاجتماعية .

أما التأمينات الاجتماعية : فقد انبثقت عنها المؤسسات التي تخضع العمال الذين يتقاضون أجرا» تحت مظلتها فيساهمون باشتراكات تمول هذه المؤسسات وتأخذ من أرباب العمال نسبة تساهم في دعم صناديقها . وتساهم السلطات الحكومية في صندوق التأمينات الاجتماعية وتدعمه وتظل بما لها من سلطة ضامنه لهذه الصناديق التي تدعم الطبقة العاملة في مجتمعاتها وتقدم لها المزايا التأمينية في حال استحقاقها وبصرف النظر عن تحقيق الموارد والربحية .

أما نظام المساعدات الاجتماعية : فيحقق لكل شخص لادخل له ولايستفيد من أحكام نظام التأمينات الاجتماعية وتموله الدولة إعانات مادية .

أما تقديم الخدمات الإجتماعية : فهي كالعلاج المجاني في المستشفيات، والتعليم في المدراس والجامعات، وتقديم الخدمات الضرورية وبأسعار زهيدة كالماء والكهرباء، وتدعم الدولة هذه الخدمات[1] .

٣ . ١ أنظمة الضمان الاجتماعي في الوطن العربي

سيتم استعراض أنظمة الضمان الاجتماعي في بعض البلدان العربية من حيث إجراء مقارنة بسيطة بينها وبيان نقاط الخلاف والمزايا والمحاسن التي يتمتع بها كل نظام والوصول إلى إمكانية تطويرها من حيث خدمة المتقاعد الذي هو بحاجة ماسة إلى من يرعاه .

---

(١) المجلة العربية للإدارة، تصدر عن المنظمة العربية للعلوم الإدارية، مجموعة أعداد .

٣ .١ .١ الملامح العامة لأنظمة التقاعد في الوطن العربي

صدر قانون الضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية كقانون مؤقت يحمل الرقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨ كنتيجة للتطور الاقتصادي والاجتماعي في الأردن حيث استهدف الفئات العاملة غير المغطاة بنظم وقوانين تقاعدية أخرى كالتقاعد المدني والعسكري ما بين وجود مظلة اجتماعية اقتصادية تضفي حماية على تلك الفئات المنتجة . وقد استمر العمل بهذا القانون حتى ٣١ ٥ ٢٠٠١ حيث تم إدخال عدد من التعديلات عليه حيث صدر قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ وهو مؤلف من (٧٧) مادة موزعة على خمسة فصول إضافة إلى (٤) جداول ملحقة وقد أحدثت مؤسسة باسم(المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي) وهي تنظيم عام ذو استقلال مالي وإداري وللمؤسسة مجلس إدارة مكون من (١٥) شخصا يمثلون أطراف العمل المختلفة[١] .

ومن مهام مجلس الإدارة : وضع السياسة العامة للمؤسسة وإقرار الموازنة السنوية التقديرية للمؤسسة ووضع الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة وإعداد مشاريع واقتراح تشريعات والتأكد من صحة القيود الحسابية وإبداء الرأي في أنظمتها المالية .

من أهداف المؤسسة :

١ ـ تعزيز برامج الأمن الاجتماعي ودفع مسيرة الإنتاج لدى القطاع الخاص من خلال التشجيع غير المباشر للقوى المؤهلة للعمل عبر ماتوفره برامج الضمان من رعاية وحماية وضمانات مادية .

(١) الضمان الاجتماعي في الأردن، (القانون والتطبيق)، موسى الصبيحي، وخالد القصير، الندوة العربيةالثانية عشرة للتأمينات الاجتماعية، بيروت .

٢ ـ توفير حياة كريمة للمواطن وأفراد أسرته من خلال تخصيص معاش تقاعدي للمؤمن عليه أو لأفراد أسرته عند استحقاقه .

٣ ـ مد مظلة الضمان الاجتماعي بما يكفل شمول فئات أكبر وتوفير استقرار نفسي ومادي لأكبر عدد ممكن من المؤمن عليهم .

٤ ـ الإسهام في إنجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال المساهمة في المشاريع الاقتصادية الوطنية الاستراتيجية وأيضا» من خلال خلق فرص عمل جديدة توفرها أوجه استثمار أموال المؤسسة .

٥ ـ رفع المستوى الصحي في المجتمع من خلال تطبيق التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة ، مع ما يفرضه ذلك من إسهام جاد ورئيسي في جهود التوعية في مجال السلامة والصحة المهنية الرامية لتقليص عدد إصابات العمل ، وتقليل مخاطرها وإنعكاساتها على الدخل القومي .

٦ ـ تعميق قيم التكافل والتضامن بين أفراد المجتمع .

التأمينات التي يشتمل عليها القانون :

١ ـ التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة .

٢ ـ التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .

٣ ـ التأمين ضد العجز المؤقت بسبب المرض والأمومة .

٤ ـ التأمين الصحي للعامل ومن يعولهم .

٥ ـ المنح العائلية .

٦ ـ التأمين ضد البطالة .

المنفذ حاليا من هذه التأمينات : هو التأمينات ضد إصابات العمل وأمراض المهنة والتأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .

أما باقي المراحل فسوف تأتي وفقا « للتطورات الاقتصادية والاجتماعية ومستويات الأجور وبناء» على قرارات تصدر عن مجلس الوزراء في ضوء توصيات مجلس الإدارة .

وتسري أحكام هذا القانون على جميع الفئات التي تتراوح أعمارهم مابين (١٦ ـ ٦٠) سنة بالنسبة للرجل ومابين (١٦ ـ ٥٥) سنة بالنسبة للمرأة ودون أي تمييز بين الجنسية[١] .

وأيضاً يسري على الموظفين العامين غير التابعين لقانون التقاعد المدني أو العسكري والأردنيين العاملين لدى البعثات السياسية أو العسكرية أو الدولية في الأردن .

أما الفئات المستثناة من تطبيق أحكام هذا القانون ولاتسري عليها أحكامه ، فهم الموظفون العامون التابعون للتقاعد المدني أو العسكري والأجانب العاملون في البعثات الدولية السياسية أو العسكرية الأمنية والعمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة .

وهناك فئات معلق تطبيق القانون عليها ، وهم العمال المستخدمون في الأعمال الزراعية أو الحرفية أو الرعوية والتجارة والصيادون البحريون وخدم المنازل ومن في حكمهم .

ومن مزايا نظام الضمان الاجتماعي في الأردن شمول العامل المتدرب ، حيث تسري أحكام التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة على العمال

---

(١) قانون الضمان الاجتماعي في الأردن ، رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨م .

المتدربين الذين لم يكملوا (١٦) سنة من أعمارهم ووفقا لتعليمات خاصة يصدرها مجلس الإدارة .

وفيما يتعلق بالمنافع التي يحصل عليها العامل المتدرب أو ذووه من هذا الاشتراك فتكون في الحالتين التاليتين :

١ ـ إذا أصيب العامل المتدرب بالعجز الكلي الناشئ عن إصابة عمل أو توفي نتيجة هذه الإصابة فإنه يستحق معاشا» تقاعديا» يعادل الحد الأدنى المقرر للمعاشات التقاعدية .

٢ ـ وإذا أصيب العامل المتدرب بالعجز الجزئي الناشئ عن إصابة عمل فإنه يستحق تعويضا من دفعة واحدة يحتسب على أساس نسبة العجز الناشئة مضروبا في الحد الأدنى للمعاشات التقاعدية المقررة عن (٣٦) شهرا» .

وتتكون الموارد المالية للمؤسسة من الاشتراكات الشهرية التي يؤديها أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم ومن ريع استثمار أموال المؤسسة ومن الفوائد والغرامات والمبالغ الإضافية التي تدفع في حالات التأخر عن دفع الاشتراكات أو عدم اشتراك العاملين أو التأخر في الإبلاغ عن انتهاء خدماتهم .

وهناك مصادر أخرى غير رئيسية لتمويل برامج الضمان الاجتماعي وهي الهبات والتبرعات والوصايا والإعانات التي يوافق مجلس الإدارة على قبولها والقروض التي تقدمها الحكومة للمؤسسة في حال حصول عجز مالي لديها .

ومن شروط استحقاق معاش تقاعد الشيخوخة العادي إكمال السن القانونية (٦٠) عاما» للرجل و(٥٥) عاما» للمرأة وتوافر (١٨٠) اشتراكا»

على الأقل وأن تتضمن (٦٠) اشتراكا» فعليا» ويتم احتساب هذا المعاش

وفق $\frac{\text{متوسط آخر أجر - مدة الاشتراك - ١ ٤٠}}{\text{١٢}}$ [1]

وقد استحدث القانون الأردني معاش تقاعد الشيخوخة المبكر وهو للرجل الذي قد تجاوز الخامسة والأربعين من العمر وأن لاتقل مدة اشتراكه عن (١٨) سنة من الاشتراك الفعلي (٢١٦ اشتراكا») وانتهاء الخدمة ويخفض المعاش في هذه الحالة بنسبة ١٨ ٪ تبدأ من سن (٤٥) وتتناقص بنسبة ٢٪ حتى الخمسين ثم بنسبة ١٪ من التاسعة والخمسين .

أما بالنسبة للمرأة فيجب أن تكون قد تجاوزت الخامسة والأربعين من العمر وأن لاتقل مدة اشتراكها عن (١٥) سنه من الاشتراك الفعلي (١٨٠) اشتراكا» وانتهاء الخدمة ويخفض المعاش في هذه الحالة بنسبة ١٠٪ إذا كان العمر مابين (٤٥ - ٥٠) ويخفض بنسبة ٥٪ من (٥١ - ٥٤) .

ويجيز قانون الضمان الاجتماعي للعامل الأردني أن يشترك اختياريا» بالضمان على النحو التالي :

لاستئناف الاشتراك السابق وللعاملين لدى أي منشأه غير مشمولة إلزاميا» بأحكام القانون وللعاملين لحسابهم الخاص سواء» أكانوا مقيمين داخل المملكة أم خارجها . وللعاملين خارج الوطن (المغتربين)

أما نظام الضمان الاجتماعي في المغرب فهو يسري وجوبا»على العمال المأجورين بالقطاع الخاص الذين يمارسون عملا» بالمقاولات الصناعية أو

(١) قانون الضمان الاجتماعي في الأردن، رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١م.

التجارية والعمال بالصناعات التقليدية والمهن الحرة كما يمتد هذا النظام ليشمل البحارة الصيادين بالمحاصة أو العمال المأجورين[1].

ويمكن للعامل الذي انقطع عن العمل ولم يعد خاضعا» لنظام الضمان الاجتماعي الإلزامي أن يستمر في الاشتراك بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بواسطة تسجيله في التأمين الاختياري (بطلبه طبعا) مما يمكنه من الحفاظ على حقوقه في التعويضات .

أما تمويل الصندوق فإنه يتم بواسطة اشتراكات أرباب العمل التي يتم تحديدها بناء على الأجور وتتنوع هذه الاشتراكات حسب نوعية التعويضات .

وبالنسبة للبحارة الصيادين بالمحاصة فإن الاشتراك يتم بناء على المداخيل الإجمالية لباخرة الصيد وقد تم إجراء تعديل على نسب الاشتراك مواكبه للرفع في السقف الشهري للأجر الخاضع للاشتراك .

وتم تعديل نسب الاشتراك المتميز بالرفع التدريجي على ثلاث سنوات لنسب الاشتراك الخاصة برفع المنح موازاة للخفض التدريجي لنسب الاشتراك الخاصة برفع التعويضات العائلية .

رُفِعَ السقف المعتمد كأساس لحساب الاشتراك برسم نظام التعويضات القصيرة والطويلة الأمد من (٣٠٠٠ إلى ٥٠٠٠) درهم .

ومن التعويضات الاجتماعية التي يصرفها صندوق الضمان الاجتماعي

التعويضات العائلية النقدية : والمستفيدون من هذه التعويضات أطفال العمال بالمقاولات الصناعية أو التجارية . والعمال بالصناعات التقليدية أو

---

(١) الفصل (٦) من ظهير شريف، قانون لسنة ١٩٧٢م . .

المهن الحرة وكذلك أطفال الممنوحين معاشا بسبب العجز أو الشيخوخة . وفي حال وفاة عامل مشترك أو ممنوح يحتفظ بالحق في التعويضات العائلية للأطفال المستفيدين[1] .

ومن التعويضات العائلية العينية أو الإعانة الصحية العائلية ومن شروط تخويل الحق للمؤمن له : أن يكون مستفيدا من التعويضات العائلية النقدية وتقديم ملف طبي للأشخاص المضمونين للمؤمن وزوجه أو زوجاته .

ومن التعويضات الاجتماعية القصيرة الأمد : تعويضات يومية عن المرض ومن شروط الإستفاده منها أن يكون الحق في أول تعويض يمنح للعامل الذي يتوفر له مدة اشتراك ٥٤ يوما من الاشتراك خلال الستة أشهر السابقة لحصول العجز .

ولا استحق المؤمن له بعد التعويض الأول التعويض اليومي من جديد إلا بعد أن تمر على استئنافه العمل مدة أقلها ستة أيام متواصلة أو غير متواصلة مدفوع عنها الاشتراك ومدة هذا التعويض ابتداء» من اليوم الأول للعجز .

ومن شروط الاستفادة من التعويضات اليومية عن الولادة أن يتوفر في المرأة مدة اشتراك ٥٤ يوما تسبق تاريخ الانقطاع عن العمل وأن يكون مقر سكنها بالمغرب ومدة هذا التعويض١٢ أسبوعا منها ٦ أسابيع على الأقل بعد تاريخ الوضع .

ومن التعويضات منحة الوفاة و شروط الاستفادة منها أن تصرف للأشخاص الذين كانوا تحت كفالة العامل المؤمن أو صاحب منحة العجز أو الشيخوخة حين وفاته . ويأتي في ترتيب المستحقين الزوج أو الزوجات

---

(١) مذكرة حول نظام الضمان الاجتماعي في المملكة المغربية، مقدمة من صندوق الضمان الاجتماعي.

ثم الفروع عند عدم وجود الزوج ثم الأصول عند عدم وجود الفروع ثم الإخوة والأخوات عند عدم وجود الأصول ثم الشخص الذي يتحمل مصاريف الدفن في حال انعدام وجود الأشخاص أعلاه .

ومن التعويضات العائلية الطويلة الأمد : منحة العجز ومن شروط الاستفادة منها أن يتوفر في العامل ١٠٨٠ يوما مؤمنا كحد أدنى منها ١٠٨ أيام خلال ١٢ شهرا سابقا لظهور العجز إلا أن هذا الشرط غير لازم إذا كان العجز ناتجا «عن حادث عمل حيث يتعين على العامل أن يكون مؤمنا» له في تاريخ حصول الحادث وأن يكون غير قادر على ممارسة أي نشاط عنه كيفما كان نوعه .

ومن المعاشات التي يؤديها صندوق الضمان الاجتماعي في المغرب معاش الشيخوخه

أما شروط الاستفادة منه : فهي بلوغ سن (٦٠ أو ٥٥) لعمال المناجم الذين يثبتون قضاء ٥ سنوات على الأقل من العمل في باطن الأرض . وعدم مزاولة أي نشاط مأجور وتوفر ٣٢٤٠ يوما مؤمنا .

أما مبلغ معاش الشيخوخة فهو ٥٠٪ من الأجور الشهرية المعتمدة بالنسبة للعامل الذي يتوفر له مدة اشتراك ٣٢٤٠ يوما مؤمنا أما الزيادة فهي ١٪ عن كل ٢١٦ يوم تزيد عن ٣٢٤٠ يوما» والحد الأقصى ٧٠٪ من الأجور الشهرية المعتمدة .

أما شروط الاستفادة من معاش المتوفى عنهم فهي لذوي الحقوق للمؤمن له أو المستفيد من معاش الشيخوخه ابتداء» من تاريخ الوفاة .

أما ذوو الحقوق فهم الزوج أو الزوجات تحت الكفالة والأولاد المتكفل بهم .

أما مبلغ معاش المتوفى عنهم فللزوج أو الزوجات والأيتام للأب أو للأم ٥٠٪ من المعاش الذي يتقاضاه المؤمن له أو الذي كان سيتقاضاه قبل وفاته .

أما مبلغ المعاش للأيتام للأب أو للأم فهو ٢٥٪ من معاش المؤمن له .

هذا وقد عمل المجلس الإداري للصندوق على إعداد مشروع قانون يقضي بمراجعة نظام الضمان الاجتماعي في المملكة المغربية ويتضمن أيضا» فرعين جديدين من فروع التغطية ويتعلق الأمر بتأمين فقدان الشغل (البطالة) والتأمين الصحي الإجباري .

يتولى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي يعتبر بمثابة مؤسسة عامه موضوعه تحت الوصاية الإدارية للوزير المكلف بالشغل ، إدارة هذا النشاط ويترأس الصندوق مدير عام يعين بظهير شريف (بمثابة قانون) وهو يقوم بتنفيذ قرارات مجلس الإدارة الذي يتكون من أربعة وعشرين عضوا» ثمانية منهم يمثلون الطبقة العاملة وثمانية آخرون يمثلون أرباب العمل والثمانية الباقون يمثلون الدوائر الحكومية . ويعين الأعضاء ممثلو الدولة لمدة ٣ سنوات بقرار يصدره الوزير المكلف بالشغل باقتراح من الوزراء المعنيين بالأمر ويعين الأعضاء ممثلا الشغالين والمشغلين لمدة ثلاث سنوات بقرار يصدره الوزير المكلف بالشغل باقتراح من المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا»[١] .

ولا يسري هذا النظام على الموظفين الرسميين العاملين في الدولة والجهات العمومية الأخرى وعلى العسكريين في القوات المسلحة الملكية . وتتكون موارد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من الاشتراكات وعوائد استثمار الأموال والهبات والوصايا [٢] .

---

(١) الفصل (٧) من ظهير شريف، قانون لسنة ١٩٧٢م . .
(١) الفصل (١٨) من ظهير شريف، قانون لسنة ١٩٧٢م . .

١ ـ في جمهورية مصر العربية

صدرت مجموعة من القوانين شملت عدة أنواع من التأمين وهي[١]:

١ ـ التأمين الاجتماعي لجميع العاملين : وينظمه القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ ، الذي يغطي تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، وتأمين إصابات العمل ، وتأمين المرض والبطالة والرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات . ويسري هذا القانون على العاملين في القطاع الحكومي والقطاعين العام والخاص . والتأمين وفقا» لهذا القانون إلزامي ، ويمول من اشتراكات المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال والخزانه العامة .

ولقد نص القانون المشار إليه على إنشاء صندوق التأمينات للعاملين في الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة . وصندوق التأمينات للعاملين في المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية والقطاعين التعاوني والخاص . وصندوق علاج الأمراض وإصابات العمل .

وتتولى الهيئة العامة للتأمين والمعاشات ، إدارة صندوق التأمينات للعاملين في الجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة . وتتولى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، إدارة صندوق التأمينات للعاملين في المؤسسات العامة والقطاعين العام والخاص .

وتتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي ، إدارة صندوق علاج الأمراض وإصابات العمل .

وترتبط الهيئات الأولى والثانية بوزير التأمينات والثالثة بوزير

---

(١) ورقة عمل مقدمة إلى ندوة أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في الدول العربية .

الصحة وقد منح قانون التأمينات الهيئات السابقة الشخصيات الاعتبارية والموازنات الملحقة بالموازنة العامة للدولة .

ولكل من الهيئتين المذكورتين مجلس إدارة . ويمثل العمال في مجلس إدارة التأمينات الاجتماعية بأربعة أعضاء يرشحهم الاتحاد العام للعمال ، كما يمثل أصحاب الأعمال رئيس اتحاد الغرف التجارية ، ورئيس اتحاد الصناعات المصرية ، ويضم المجلس كذلك ممثلين عن الهيئة العامة للتأمين الصحي ، ووزارة العمل ، وبنك ناصر الاجتماعي .

٢ ـ التأمين الاجتماعي الشامل وينظمه القانون رقم (١١٢) لسنة ١٩٧٥ . ويسري على الفئات التي لم يشملها التأمين الاجتماعي والتأمين الصحي والمعاشات .

٣ ـ التأمين الاجتماعي لأصحاب الأعمال وينظمه القانون رقم (٦١) لعام ١٩٧٣ المعدل بالقانون رقم (١٠٨) لعام ١٩٧٦ الذي نص على التأمين على أصحاب الأعمال في مجالات الشيخوخة والعجز والوفاة . وشمل هذا القانون أربع عشرة فئة من أصحاب الأعمال (صناعة تجارة ، خدمات ، شركاء متضامنون ... . الخ) . سواء أكانوا يستخدمون عمالا» أم لا ، بشرط

ألا يكونوا مشمولين بأحكام قوانين التأمينات الاجتماعية أو المعاشات الأخرى . ويمول صندوق هذا التأمين من اشتراكات شهرية يؤديها المؤمن عليه ، ومن المبالغ التي تساهم بها الدولة .

٤ ـ نظام الضمان الاجتماعي ، وينظمه القانون رقم (٣٠) لعام ١٩٧٧ ويطبق على الفئات غير المستفيدة من قوانين التأمينات الاجتماعية المختلفة. كما يقدم مساعدات مالية للفئات المحتاجة ، سواء»

أكانت مستفيدة من قوانين التأمينات الاجتماعية المختلفة أم لا .

٥ ـ التأمين الاجتماعي للمصريين العاملين في الخارج ، وينظمه القانون رقم (٧٤) لعام ١٩٧٣ ، المعدل بالقانون رقم (٥٠) لعام ١٩٧٨ وطبقا» لهذا القانون ، فإن هذا النوع من التأمين اختياري للمصريين العاملين في الخارج .

وتعد تجربة الضمان الاجتماعي في جمهورية مصر العربية من التجارب الرائدة والتي استفادت بعض الدول العربية منها وتضمينها في قوانينها وتعتبر مصر الدولة الأولى التي أنشأت وزارة للمعاشات لرعاية المؤسسات التأمينية والخاضعين لها .

٢ ـ نظام التقاعد المدني في دولة الإمارات العربية المتحدة

ينظم أحكامه القانون رقم (١٣) لسنة ١٩٧٤ والمعدلة بعض أحكامه بالقانون رقم (٢) لسنة ١٩٨٢ في شأن معاشات ومكافآت التقاعد للموظفين والمستخدمين المدنيين والقانون رقم (١) لسنة ١٩٨٤ ، في شأن معاشات ومكافآت التقاعد للمواطنين العاملين لدى الهيئات والمؤسسات والشركات والمصارف التي تسهم فيها الحكومة الاتحادية [1] .

ويغطي القانونان المشار إليهما موظفي الحكومة الاتحادية ومستخدميها من المواطنين كما يغطي العاملين من المواطنين في الهيئات والمؤسسات والشركات والمصارف التي تسهم فيها الحكومة الاتحادية . ووفق هذين القانونين ، فإن فئات المستحقين هم : الزوج أو الأرامل والأولاد والوالدان والأخوة والأخوات وأبناء الابن وبناته .

---

(١) قانون التأمين الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٦م .

وتقوم على إدارة هذا النظام ، إدارة تابعة لوزارة المالية والصناعة تسمى (إدارة معاشات ومكافأت التقاعد) وتتمثل الأخطار التي يغطيها النظام في الوفاة (معاش وتعويض) والعجز الكامل عن العمل ، والشيخوخة ، وانتهاء الخدمة بسبب مغاير ، وإصابات العمل وأمراض المهنة .

وتتمثل مصادر تمويل الأخطار التي يغطيها نظام التقاعد ، في المبالغ التي تخصص في الاعتمادات الاجمالية في الميزانية العامة للدولة ، والتي تحدد لمقابلة معاشات ومكافآت التقاعد للمواطنين ، وتعويضات أسر المتوفين، وإصابات العمل .

ويعد نظام الضمان الاجتماعي في دولة الامارات العربية شمولي لجميع الفئات التي تعمل في جميع القطاعات التي تساهم فيها الحكومة الاتحادية .

٣ـ في المملكة العربية السعودية

ينظم نشاط الضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية ، نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م ٣٣ تاريخ ١٤٢١٩٣هـ والقرار رقم ١١٩ و تاريخ ١٤٢١٨١٧هـ ويطبق فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن ويطبق بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز في الجنس بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين ، أو عاد إلى عمله خاضعا» لهذا النظام في سن الستين أو أكثر [١] .

---

(١) نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ، صادر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .

ويشترط لتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية أن يكون العامل يعمل بموجب عقد عمل وأن يكون هذا العقد دائما» وداخل المملكة أو أن يكون العامل سعوديا» ويعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمل مقره الرئيسي داخل المملكة . ويطبق النظام بصورة اختيارية على المواطنين السعوديين المشتغلين بالمهن الحرة أو الذين يزاولون لحساب أنفسهم أو مع غيرهم نشاطا تجاريا أو صناعيا أو زراعيا أو في مجال الخدمات وعلى السعوديين الذين يعملون خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيسي داخل المملكة .

ويستثنى من التأمينات الاجتماعية موظفو الدولة العامون ، وأفراد القوات المسلحة والشرطة الذين يتمتعون بأنظمة خاصة ، والموظفون الأجانب الذين يعملون في البعثات الدولية أو السياسية أو العسكرية الأجنبية ، والعمال المأجورون المستخدمون في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو أعمال الرعي والأعمال المشابهة ، والتجارة وخدم المنازل ، وعمال الاستصناع (الذين يعملون في منازلهم) وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعيشون معه تحت سقف واحد والعمال الأجانب .

تتولى (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية) إدارة نشاط التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية وتتمتع هذه المؤسسة بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الإداري والمالي وهي مضمونة من الدولة وتخضع لإشرافها .

ويقوم على إدارتها مجلس إدارة ، يتألف من أحد عشر عضوا (من بينهم رئيس أو نائب رئيس) منهم أربعة أعضاء يمثلون الحكومة وثلاثة أعضاء من المؤمن عليهم من ذوي الكفاءات العليا في أعمالهم وثلاثة أعضاء من

أصحاب العمل بالإضافة إلى المدير العام للمؤسسة ومدة العضوية في المجلس ثلاث سنوات فقط .

ويتولى المجلس إدارة شؤون المؤسسة والإشراف على حسن تنفيذ النظام واللوائح النافذة واتخاذ كل تدبير يراه ضروريا» لبلوغ أهداف النظام ، وتحسين سير عمل المؤسسة .

وثمة لجنة مشكلة من بين أعضائه تسمى (لجنة مراقبة) مكونة من رئيس وعضوين ، يسمى رئيسها من قبل الوزير المسؤول ، ويسمى أحد العضوين من قبل وزير المالية والإقتصاد الوطني والآخر من قبل محافظ مؤسسة النقد السعودي ومدة هذه اللجنة سنتان قابلة للتجديد مرتين متعاقبتين ، وتتمثل مهمة اللجنة في مراقبة أعمال الإدارة المالية للمؤسسة العامة وإبداء الرأي فيما يتعلق بموازنة المؤسسة العامة واستثمار أموالها والتحقق من الأصول المحاسبية .

ويعاون اللجنة بغية القيام بمهامها عدد من الموظفين الاختصاصين الذين يلحقون بها بناء على طلب رئيسها .

يدير شؤون المؤسسة محافظ يعين بأمر ملكي بناء على ترشيح الوزير وتتكون موارد صندوق المؤسسة من اشتراكات أصحاب العمل والمؤمن عليهم ومن إعانات الدولة السنوية ومن الأرباح الناتجة عن استثمار أموال المؤسسة والهبات والوصايا وفوائد التأخير .

وقد صدر المرسوم الملكي رقم م ٢٤ الخاص بنظام التقاعد العسكري[١]

---

(١) مصلحة معاشات التقاعد ، أنظمة التقاعد المطبقة على موظفي الحكومة في المملكة العربية السعودية ، دراسة مقدمة إلى ندوة التقاعد الاجتماعي والضمان الاجتماعي في الدول العربية .

وتتولى مصلحة معاشات التقاعد ، إدارة جميع شؤون نظام التقاعد المدني والعسكري المطبق على القطاع العام في المملكة العربية السعودية (من مدنيين وعسكريين) ولها شخصيتها الاعتبارية المستقلة كما أن لها ميزانيتها الخاصة الملحقة بميزانية الدولة ، ولها ذمة مالية مستقلة وتقوم بصرف مصروفاتها من ايراداتها ويضاف الفائض الى احتياطياتها .

ويتولى مجلس الإدارة(برئاسة وزير المالية والاقتصاد الوطني) ، إدارة صندوقي التقاعد (الصندوق المدني والصندوق العسكري) ويستقل كل منهما بمصروفاته وإيراداته ويتم تمويل هذين الصندوقين من الحسميات المقتطعة ، ومن مساهمات الدولة ومن فوائد استثمار الأرصدة ومن أية إيرادات أخرى وينعقد المجلس بدعوة من رئيسه كلما دعت الحاجة ، ولايكون انعقاده صحيحا» إلا بحضور أغلبية أعضائه وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الحاضرين وعند التساوي يرجح الجانب الذي فيه الرئيس . و مديرعام المصلحة مسؤول أمام مجلس الإدارة عن سير العمل فيها ويحدد مجلس الإدارة صلاحياته فيما يتعلق بإدارة المصلحة واستثمارات أموال الصندوق ويتكون الهيكل التنظيمي للمصلحة من دوائر الاستثمار والأبحاث والتسوية وصرف الحقوق والحاسب الآلي والإدارة العامة والإدارة المالية والإدارة الهندسية والإدارة القانونية .

٤ ـ أما في الجمهورية العربية السورية

فينظم نشاط الضمان الاجتماعي قانون التأمينات الاجتماعية رقم (٩٢) لعام ١٩٥٩ والذي تم تعديله بالقانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١ وأصبح القانون التأميني الموحد لجميع العاملين في الدولة يسري على جميع العاملين في الدولة ماعدا العمال الذين يستخدمون في أعمال عرضيه مؤقتة ، إلا

فيمن يرد به نص خاص، وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا» وخدم المنازل، ومن في حكمهم، والعمال الذين يستخدمون في الزراعة لدى القطاع الخاص والمشترك إلا فيمن يرد فيهم نص خاص[1].

وهناك أشخاص يجوز بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وبعد أخذ رأي مجلس إدارة المؤسسة تنظيم الشروط والأوضاع لانتفاعهم وهم الأشخاص الذين يشتغلون في منازلهم لحساب صاحب العمل وذوي المهن الحرة والمشتغلين لحساب صاحب العمل وأصحاب العمل أنفسهم.

تتولى (مؤسسة التأمينات الاجتماعية) نشاط التأمينات الاجتماعية وهي مؤسسة عامة تتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة وللمؤسسة مجلس إدارة يشرف على شؤونها وهو يتكون من مديرعام المؤسسة وثلاثة مديرين من المؤسسة ومدير مختص وقدتم بموجب القانون رقم (٧٨) لعام ٢٠٠١ إضافة ثلاثة أعضاء هم المدير العام للمؤسسة العامة للتأمين والمعاشات، وممثل عن وزارة المالية، وممثل عن غرفتي صناعة دمشق وحلب، وعضوان ممثلان عن العمال يسميهم الاتحاد العام لنقابات العمال.

وأعطيت أوسع الصلاحيات لاستثمار فائض أموال المؤسسة وبالاستعانة بمن تراه مناسبا من الخبراء والعاملين في الدولة لقاء مكافأة وبقرار من مجلس الإدارة.

وقد تضمن هذا القانون المزايا التأمينية التالية :

١ - أصبح حساب المعاش التقاعدي يتم بنسبة ١ ٤٠ من متوسط أجر السنة الأخيرة.

(١) المرسوم التشريعي رقم ١١٩ لعام ١٩٦١م والمرسوم التشريعي رقم ١٢٠ لعام ١٩٦١م في سورية.

٢ـ منح تعويض معاش شهر تقاعدي عن الخدمات التي تزيد عن ٣٠ سنة وحتى ٥ سنوات كأقصى حد .

٣ـ منح ورثة المتقاعد نفقات جنازة بمعدل ٣ معاشات تقاعدية تؤدى للمستحقين عن المتقاعد أو لأكبر أولاده سنا» .

٤ـ أوجد القانون الجديد حكما» خاصا» بتوريث المرأة العاملة للمستحقين عنها ووفق حصر الإرث الشرعي حتى الدرجة الرابعة .

٥ـ جواز الجمع بين عدة معاشات تقاعدية (معاش إصابة + معاش شيخوخة) والجمع بين عدة أنصبة لمستحقي المعاش التقاعدي .

٦ـ تخفيض سن استحقاق المعاش التقاعدي إلى (٥٠) سنة للمرأة و(٥٥) سنة للرجل وخدمة ٢٥ سنة وأكثر .

٧ـ النشبة الدماغية والأزمات القلبية من إصابات العمل إذا توفرت فيها بعض الشروط .

وقد أحدث المرسوم رقم ١١٩ لعام ١٩٦١ صندوق التأمين والمعاشات لموظفي الدولة الدائمين ، وكذلك المرسوم ١٢٠ لعام ١٩٦١ صندوق التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة الدائمين، وتديره المؤسسة العامة للتأمين والمعاشات وهي تقوم بتصفية الحقوق التقاعدية للمتقاعدين المدنيين والمستحقين عنهم الخاضعين لأحكامها بالإضافة إلى تخصيصهم بتعويض التأمين للمسرحين صحيا من المصابين بعجز صحي جزئي أو كلي وتخصيصهم بنفقات جنازة وتعويضات لأسرهم وتقوم بصرف تعويض التدفئة والتعويض العائلي الملازم للمعاش التقاعدي[1] .

---

(١) المرسوم التشريعي رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١م والمرسوم التشريعي رقم ١٢٠ لعام ١٩٦١م في سورية.

كما تقوم بإصدار قرارات المعاشات التقاعدية للعسكريين وأفراد الشرطة والضابطة الجمركية وترسلها إلى المديريات المختصة لصرفها [1] .

حيث تقسم معاشات تقاعد العسكريين إلى : المعاش العادي والمعاش بقوة القانون والمعاش الصحي ومعاش المستحقين عن الضابط المتوفى أو المفقود أو المعاش الاستثنائي .

ويعد العسكري خلال فترة وجوده بالخدمة العاملة مشتركا حكما بالتأمين ويخضع لحسميات اشتراكات التأمين وهي ١٪ عن كامل الراتب المقطوع وهو يستحق نسبة ٧٠٪ من مبلغ التأمين عند وفاة المشترك قبل إتمامه سن السبعين أو انتهاء الخدمة لعدم لياقته الصحية الناشئة عن عجز كلي وإذا انتهت خدمته العسكرية لعجز جزئي أماإذا انتهت خدمته العسكرية لغير الحالات السابقة فيستحق ٢٥٪ من مبلغ التأمين شريطة استحقاقه المعاش التقاعدي .

٥ ـ أما في جمهورية السودان

فقد صدر قانون التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٧٥ كبديل تدريجي لقانون معاشات الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٢ بغرض توسيع نطاق التغطية ليشمل موظفي المؤسسات إضافة إلى موظفي الحكومة المركزية . وتسري أحكام قانون المعاشات لسنة ١٩٧٥ على الموظفين الذين يلتحقون بخدمة الحكومة المركزية ، أو الهيئات والمؤسسات العامة ، وأجهزة الحكم الشعبي المحلي والإقليمي ، ممن يشغلون وظائف واردة في الميزانية العامة للدولة

---

(١) المرسوم التشريعي رقم ١٦ بتاريخ ١٣/ ٤/ ٢٠٠٣م المطبق على عسكريي القوات المسلحة من ضباط وصف ضباط وأفراد متطوعين في سورية .

تحت بند(موظفون داخل الهيئة) وهو بهذه الصورة ، يمتد نطاق شموله من الدرجة الأولى في قطاعات الدرجات الوظيفية حتى الدرجة الرابعة عشرة من الدرجات الوظيفية ، البالغة في مجموعها ثماني عشرة درجة وظيفية وعلى هذا الأساس فأنه يستثنى من تطبيق أربع درجات وظيفية ، هي وظائف العمال غير المهرة الذي يغطيهم قانون التأمينات العامة لسنة ١٩٧٤[١].

تشرف (مصلحة المعاشات)على تطبيق قانون معاشات الخدمة العامة لسنة ١٩٧٥ وتعتبر من أقدم الوحدات الحكومية في السودان وقد تطورت من قسم للمعاشات في إطار مكتب السكرتير المالي ، إلى قسم من أقسام ديوان شؤون الخدمة ، ثم إلى (إدارة للمعاشات وفوائد مابعد الخدمة) في إطار الهيكل التنظيمي المعدل للديوان باعتباره وحدة تابعة لوزارة الخزانة الى (إدارة للمعاشات وفوائد مابعد الخدمة) في إطار وزارة الخدمة العامة والإصلاح الإداري وفي ضوء التعديلات والقرارات الجمهورية الرامية إلى إعادة تنظيم الوحدات المركزية ، غدت مصلحة المعاشات تتبع وزارة المالية والتخطيط الاقتصادي .

ويقوم نظام المعاشات المدنية على صندوقين يشرفان على تحصيل الاشتراكات من المخدمين والعاملين ومقابلة مصروفات النظام في جانبي المصروفات الإدارية للأجهزة القائمة ومصروفات المنتفعين حاليا ومستقبلا[٢].

---

(١) مصلحة المعاشات، قانون معاشات الخدمة العامة لسنة ١٩٧٥م، مقدمة إلى ندوة أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في الدول العربية .

(٢) دراسة موضوعها (رؤية مستقبلية لتطوير نظم الحماية الاجتماعية بالسودان)، كمال علي مدني.

وتم اتخاذ سلسلة إجراءات وقرارات من قبل مجلس الإدارة لإحداث التوافق بين هياكل وأنشطة الصندوقين ولعل أهم هذه الملامح هي تأسيس الصندوق القومي للمعاشات عام ١٩٩٤ وتوحيد شروط خدمة العاملين في الصندوقين في عام ١٩٩٦ ، واعتماد الهيكل التنظيمي للصندوق القومي للمعاشات متوافقا» مع الهيكل التنظيمي لصندوق التأمين الاجتماعي في ١ / ١ / ١٩٩٧ ، وتشكيل لجنة من المختصين بالصندوقين لإجراء دراسة مقارنة لقانوني معاشات الخدمة العامة لسنة ١٩٩٢ ، وقانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ ، وقد أنجزت اللجنة أعمالها وتقدمت لمجلس الإدارة بمذكرة تحوي نقاط التماثل ومواقع الاختلاف في القانونين مع اقتراح المعالجة الأفضل للمنتفعين في كل مادة من القانونين حتى تكون نواة لتوحيد التشريع .

وتم إحكام المزيد من الرقابة على أعمال الصندوقين بتكوين لجنتين من مجلس الإدارة في عام ١٩٩٨ تعرض عليهما الموضوعات التي تقع في دائرة اختصاصهما وهما : لجنة الشؤون المالية والاستثمار ولجنة المساهمات الوطنية والاجتماعية .

وتتألف الهياكل التنظيمية المعتمدة في الصندوقين (المعاشات + التأمينات) من أربع إدارات عامة : الإدارة العامة للشؤون الفنية والتخطيط والمعلومات ، والإدارة العامة لشؤون المناطق (المكاتب الولائية) ، الإدارة العامة للاستثمار وتنمية الموارد ، والإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية .

وتتبع لهذه الإدارات العامة سلسلة من الإدارات الفرعية والأقسام والمكاتب الولائية التي تنهض جميعها بمهام الصندوقين في تحصيل الاشتراكات وسداد المنافع والمزايا المقررة قانونا» وظل أداء هذه الإدارات

مراقبا» من قبل الإدارة العليا للصندوقين . وتتم متابعةهذه الأعمال بتقارير أداء دورية تقدم لمجلس الإدارة وللوزير المشرف ومن ثم ترفع لوزارة شؤون مجلس الوزراء .

وتعكس هذه التقارير أسلوب الإدارة في الصندوقين وتوجه فعاليات أنشطته وتصوب قرارات المجلس وتتابع إنجازاته وتطورها .

٦ ـ وفي الجمهورية التونسية

ظهرت التأمينات الاجتماعية في القطاع العام منذ أواخر القرن الماضي ، حين سن المستعمر بعض الأنظمة التي ينتفع منها الأجانب بشكل أساسي . وقد تميزت هذه الأنظمة بجزئيتها وتعددها .

وبعد الاستقلال ، سعت السلطة العامة إلى توحيد نظم التغطية الاجتماعية ومركزتها بصفة تدريجية ففي عام ١٩٥٩ قامت السلطة العامة بصهر مختلف نظم وهياكل التغطية الاجتماعية في مؤسسة واحدة هي (الصندوق القومي للتقاعد) كما أنشأت في نفس السنة مؤسسة تعنى بالحيطة الاجتماعية (التغطية عند المرض) وهي (الصندوق القومي للحيطة الاجتماعية) وفي عام ١٩٧٦ تم توحيد الصندوقين المذكورين آنفا في مؤسسة واحدة هي (الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية) .

وبصفة موازية اهتمت الدولة بالتأمينات الاجتماعية في القطاع الخاص وأنشأت مؤسسة قومية هي (الصندوق القومي للضمان الاجتماعي) وهو الصندوق الذي تفرعت عنه سنة ١٩٦٢ مؤسسة تختص بالتقاعد والعجز وهي (الشركة التعاونية العامة للحيطة الاجتماعية) التي أصبحت منذ عام ١٩٧٦ (تسمى صندوق التأمين على الشيخوخة والوفاة) وبذلك تم حصر

التأمينات الاجتماعية في مؤسستين وطنيتين، الأولى وهي (الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية)وتعنى بالقطاع العام وشبه العام. الثانية وهي (الصندوق القومي للضمان الاجتماعي)وتعنى بالقطاع الخاص وللأخيرة مجلس إدارة يتكون من المدير العام رئيسا «وأحد عشر عضوا» من الحكومة ومن منظمات العمال وتتكون مداخيل الصندوق من الاشتراكات وفي استثمار أموال الصندوق[1].

وهناك قوانين أخرى تهتم بالتقاعد منها القانون رقم ٧ لعام ١٩٨٧ المتعلق بالتقاعد المبكر الاختياري والقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٨ المتعلق بتقاعد الولاة والقانون رقم ٢٨ لعام ١٩٩٤ المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية وقد تم تطبيقه على : المتمرنين ، المتدربين ، تلاميذ وطلاب مؤسسات التعليم الفني أو المهني مهما كان اختصاصها أو درجاتها إذا كان حادث الشغل مرتبطا مباشرة ببرامج التعليم أو التكوين . وعلى (المساجين) بالنسبة للحوادث الناشئة عن إنجاز أعمال طلب منهم القيام بها أو بمناسبتها وفي إطار القوانين المنظمة للسجون وعمال الحضائر الوطنية أو الجهوية للتنمية وعمال المنازل[2].

وكذلك الموفدين من قبل أصحاب العمل في مهمة بالخارج ماعدا الحالات التي يكون فيها الحادث ناشئا» عن أسباب لاعلاقة لها بطبيعة المهمة على ألا يكونوا منتفعين من بلد الاستقبال بنظام تعويض مماثل على الأقل للنظام المنصوص عليه بهذا القانون .

---

(١) صندوق التأمين على الشيخوخة والعجز ، مقدمة إلى ندوة أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في الدول العربية .

(٢) الضمان الرابع من القانون رقم ٢٨ لعام ١٩٩٤م المتضمن نظام تعويض الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية .

ويستثنى منه أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية الذين ينطبق عليهم نظام خاص وكذلك المؤسسات العائلية التي لاتشغل إلاأصحابها وأفراد عائلاتهم إلا إذا اختاروا الانتفاع بأحكامه .

يقسم التعويض عن أضرار حوادث الشغل والأمراض المهنية إلى :

١ ـ الحوادث الناشئة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية .

٢ ـ العلاج .

٣ـ التعويض عن العجز المؤقت عن العمل .

٤ ـ التعويض عن العجز المستمرعن العمل .

٥ ـ التعويض عن الوفاة .

٣ .٢ سلبيات أنظمة التقاعد في الوطن العربي

١ ـ حددت أنظمة الضمان الاجتماعي الأفراد أو الفئات التي يغطيها الضمان ضد المخاطر الاجتماعية المختلفة بعضها ماكان قاصرا» على بعض الفئات دون غيرها وشملت بعض الأفراد دون غيرها .

٢ ـ جاءت بعض أنظمة الضمان الاجتماعي قاصرة على بعض الفروع كالشيخوخة والعجز والوفاة دون غيرها ومنها ماشمل مختلف فروع الضمان الاجتماعي . فمثلا نظام تأمين البطالة غير موجود في الدول العربية وفي بعض قوانين التقاعد موجود ولكنه لم يتم تفعيله مما يؤثر سلبا» على الخدمات التي تقدمها مؤسسات الضمان الاجتماعي في الوطن العربي .

وكذلك لم تأخذ بعض الدول بنظام التعويضات العائلية أو منح تعويض موحد لجميع العاملين في الدولة وقدتم مؤخرا» في سورية

إصدار قانون يعدل التعويض العائلي للأفراد حسب تدرجهم بالولادة وللزوجة الواحدة فقط .

وكذلك هنالك اختلاف بين الدول العربية في تأمين إصابات العمل وتخصيص تعويضات العجز بسبب العمل والوفاة الناجمة عنها وكذلك لم يتم تطبيق النظام الصحي في الدول العربية وإنما تم تطبيق بعض الإعانات العينية والنقدية كإعانات المرض والأمومة والوفاة .

٣ـ تأثير الهيكل الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي في تعدد الجهات القائمة بالتنفيذ والأجهزة المشرفة على التنفيذ وهناك نموذجان من هذه الهيئات, هيئة تتمثل بالجهة الحكومية حيث تقوم وزارة بإدارة هذا النظام أو بتبعية المؤسسات لوزارة معينة ترتبط بها إداريا وماليا أو تشرف أكثر من وزارة على هذه الأجهزة كوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالإشراف على الشيخوخة والعجز والوفاة ووزارة الصحة على العلاج الطبي .

أو بالهيئات المشرفة وتديرها مجالس إدارة تتكون من ممثلين عن الحكومة والعمال وأصحاب العمل . وتقوم هذه المجالس بإدارة هيئات الضمان الاجتماعي وذلك بتبسيط الإجراءات وتنسيق الجهد والنفقة والإشراف العام عليها .

٤ـ تعدد فروع أنظمة الضمان الاجتماعي فهنالك فروع مختلفة للتأمين الاجتماعي يعد كل فرع مستقلا عن الفرع الآخر وهناك في بعض الدول صندوق خاص بكل فرع كصندوق الشيخوخة وصندوق العجز والوفاة ويتم ترتيب اشتراكات لكل نوع من أنواع هذه

الصناديق مما يؤدي إلى تحميل المؤمن عليه أعباء الاشتراك بهذه الصناديق وتهرب أصحاب العمل من إشراك عمالها فيها .

٥ - إرتفاع نسبة النفقات الإدارية بالنسبة لأجهزة الضمان الاجتماعي مما يؤثر سلبا» على الخدمات التأمينية التي تقدمها هذه الأجهزة وعلى حساب المزايا التي تقدمها المؤسسات التأمينية بالنسبة للمشتركين في صندوقها .

٦ - إتخاذ القرارات يكون مركزيا وربطه بقرار من الجهة التي تمارس السلطة المركزية على مؤسسات الضمان الاجتماعي وعدم توزيع المسؤولية في المؤسسات التأمينية وإعطاء تفويضات بالعمل للجهات التابعة لهذه المؤسسات بحيث تقوم بالتفرد بإصدار القرار بما لايخدم المشتركين لدى هذه المؤسسات ولايساعد على تقديم تسهيلات أكثر وأسرع بالنسبة لهم .

٧ - نقص الخبرات الفنية في مؤسسات الضمان الاجتماعي وعدم وجود الكادر الفني الذي يستطيع أن يقود هذه المؤسسات فهي ترتكز في المختصين القانونين وبهذا فإنه يؤدي إلى فقدان القدرة على تطوير نظام الضمان الاجتماعي وأيضا» قد يكون هناك في بعض مجالس الإدارات أشخاص غير مختصين لايمكنهم اتخاذ قرار أو تقديم مشورة فنية مما يؤثر سلبا»على عمل المؤسسات التأمينية .

٨ - الروتين والبيروقراطية التي تسيطر على أجهزة الضمان الاجتماعي ممايؤدي إلى ضعف الخدمات التأمينية لمن هم بحاجة مادية إلى الإسراع في تقديم استحقاقاتهم وعدم تأخيرها بسبب ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية وحصر اتخاذ القرارات بشخص واحد هو

مدير الهيئة أو المؤسسة وربط كافة مواقع اتخاذ القرار بشخصه .

٩ ـ ضعف الإدارات التي تتولى مؤسسات الضمان الاجتماعي فقد تكون غير مهتمة بحماية أموال المؤسسة وإنما تحقيق غايات اجتماعية معينة من خلال توليها هذه الأجهزة .

٣ . ٣ وسائل وإمكانية تطوير خدمات المتقاعدين في الوطن العربي

١ ـ شمول نظام الضمان الاجتماعي لجميع الفئات كعمال الزراعة والعمال المؤقتين والعمال المياومين وعمال المنازل والخدم .

٢ ـ توحيد فروع أنظمة الضمان الاجتماعي وتوحيد الصناديق التي تدفع الإعانات المالية والمعاشات الشهرية كصندوق العجز والوفاة والشيخوخة وتفعيل باقي أنظمة الضمان الاجتماعي كنظام تأمين البطالة .

٣ـ تخصيص هيئة مستقلة لكل نوع من أنواع الضمان الاجتماعي أو توحيدها في هيئة واحدة منعا» للازدواجية وبالتالي تتولى هيئة واحدة الإشراف على مؤسسات الضمان الاجتماعي . وتوحيد النظام التأميني يؤدي إلى راحة الأفراد حيث يتم دفع قسط واحد ويحصل على مزايا وحماية من كافة الأخطار .

٤ ـ إعتماد اللامركزية في أنظمة الضمان الاجتماعي وتواجد مؤسسات الضمان في أماكن قريبة من المؤمن عليهم ومنح الصلاحيات والتفويضات اللازمة لتسهيل حصول المؤمن عليهم على استحقاقاتهم من صناديق الضمان الاجتماعي .

٥ ـ تطعيم مجالس الإدارات بالكوادر الفنية المتخصصة أو تشكيل هيئات استشارية من الفنيين المختصين في الجوانب المختلفة لعلم التأمينات الاجتماعية لمساعدة مجالس الإدارة في رسم سياسة الضمان الاجتماعي على أسس علمية .

٦ ـ تبسيط إجراءات تقديم الخدمات للمتقاعدين من قبل مؤسسات الضمان الاجتماعي وتخفيف تعقيدات الإجراءات الإدارية وإشاعة الطمأنينة والاستقرار في نفوس المتعاملين مع المؤسسات التأمينية .

٧ ـ نشر الوعي التأميني بين العمال وأصحاب العمل بحيث يتم توسيع المظلة التأمينية والتركيز على أرباب العمال الذين يتهربون من تسجيل عمالهم في المؤسسات التأمينية ويحرمونهم من الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات .

٨ ـ إدخال التقنيات الحديثة إلى المؤسسات التأمينية من حيث أتمتة أعمالها بواسطة الحاسوب ممايسهل عليها تأدية الخدمات الأفضل للمتعاملين معها .

٤ . ٣ الخاتمة

إن المؤسسات التأمينية في الوطن العربي التي تقدم خدماتها للمتقاعدين مازالت قاصرة من حيث المشكلات التي تعاني منها كالمشكلات الإدارية والتنظيمية وارتفاع نسبة النفقات الإدارية وتعقيد إجراءات تقديم هذه الخدمات وضعف المشاركة من قبل أصحاب الحقوق في الإدارة وضعف الاستجابة من الإدارة للتطوير الذي تفرضه نظم الضمان الاجتماعي بحيث

تتلاءم مع التطورات المتلاحقة مما ينتج عنه إرهاق وتعب لأصحاب الحقوق في مجال الخدمة التأمينية المقدمة لهم . وتؤدي إلى حصول مشاكل إجتماعية ونفسية لهؤلاء المتقاعدين الذين يكونون بأمس الحاجة إلى الرعاية وتقديم الخدمات الضرورية لهم .

المراجع والمصادر

رياض الصالحين، الإمام أبي زكريا يحيى بن شرف النووي الدمشقي.

المجلة العربية للإدارة، تصدر عن المنظمة العربية للعلوم الإدارية، مجموعة أعداد.

الضمان الاجتماعي في الأردن، (القانون والتطبيق)، موسى الصبيحي، وخالد القصير، الندوة العربيةالثنية عشرة للتأمينات الاجتماعية، بيروت.

قانون الضمان الاجتماعي في الأردن، رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨م.

قانون الضمان الاجتماعي في الأردن، رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١م.

الفصل (٦) من ظهير شريف، قانون لسنة ١٩٧٢م..

مذكرة حول نظام الضمان الاجتماعي في المملكة المغربية، مقدمة من صندوق الضمان الاجتماعي.

ورقة عمل مقدمة إلى ندوة أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في الدول العربية.

قانون التأمين الاجتماعي في دولة الإمارات العربية المتحدة رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٦م.

نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، صادر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

مصلحة معاشات التقاعد، أنظمة التقاعد المطبقة على موظفي الحكومة في المملكة العربية السعودية، دراسة مقدمة إلى ندوة التقاعد الاجتماعي والضمان الاجتماعي في الدول العربية.

القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١م الصادر في الجمهورية العربية السورية.

المرسوم التشريعي رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١م والمرسوم التشريعي رقم ١٢٠ لعام ١٩٦١م في سورية.

المرسوم التشريعي رقم ١٦ بتاريخ ١٣/ ٤/ ٢٠٠٣م المطبق على عسكريي القوات المسلحة من ضباط وصف ضباط وأفراد متطوعين في سورية.

مصلحة المعاشات، قانون معاشات الخدمة العامة لسنة ١٩٧٥م، مقدمة إلى ندوة أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في الدول العربية.

دراسة موضوعها (رؤية مستقبلية لتطوير نظم الحماية الاجتماعية بالسودان)، كمال علي مدني.

صندوق التأمين على الشيخوخة والعجز، مقدمة إلى ندوة أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في الدول العربية.

الضمان الرابع من القانون رقم ٢٨ لعام ١٩٩٤م المتضمن نظام تعويض الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المتقاعدون والاستفادة من خبراتهم

د. عبد العزيز بن علي الغريب

٤ . المتقاعدون والاستفادة من خبراتهم

٤ .١ المقدمة: مدخل إلى موضوع الدراسة

لعل المطلع على ما تعرضه وسائل الإعلام من حين إلى آخر عن المتقاعدين بعد تقاعدهم وكيفية قضائهم لأوقات فراغهم، ليصاب بالحيرة، خاصة عندما نعلم عن سيرهم الذاتية والخدمات التي قدموها لمجتمعهم، فهل أصبحت المقاهي هي المكان الأمثل لتوظيف خبرات المتقاعدين في عالمنا العربي، أم أصبحت دور الرعاية هي النهاية المرجوة لهم؟؟ سؤال كبير يحمله قلب كل متقاعد. فليس هيناً على الإنسان أن يقرر التقاعد. فكثير من المتقاعدين يشعرون عند التقاعد بأنهم طردوا من أعمالهم لا لسبب إلا لبلوغهم سن المعاش، وهذا ما يسمى التقاعد الإجباري والذي يحدده سن بلوغ التقاعد (أو بلوغ المعاش) الرسمي. وحالما يتقاعد المرء فإنه ينسحب في الأغلب من سوق العمل إما بسبب التمييز المهني، أو بسبب شعور المتقاعدين أن تقدمهم في السن لا يسمح لهم بالعمل، على الرغم من أنهم حين يسألون فإن أغلبيتهم تفضل أن تستمر في العمل لما بعد سن المعاش. وفي نفس الوقت هناك من يقرون التقاعد قبل بلوغ سن المعاش القانوني ويطلق على هذا النوع (التقاعد الاختياري). وهؤلاء قد تكون لهم موارد مالية ملائمة بالإضافة إلى ما توفره لهم خطط المعاش من موارد إضافية، وبعض من يفضلون التقاعد المبكر يقررون ذلك للحصول على الراحة أو لقضاء وقت أطول مع الأسرة ويؤثر في استمرار الشخص في عمله إلى بلوغ سن المعاش وربما بعده ـ إذا سمحت نظم العمل بذلك ـ عوامل مهمة على رأسها المستوى التعليمي للشخص ثم طبيعة المهنة والاعتبارات المالية أيضاً. فقد تأكد أن المتقاعدين من المستويات التعليمية العليا

الذين يحظون بمكانة عالية في مهنتهم يميلون إلى الاستمرار فيها حتى ولو بعد المعاش. ومن ذلك مثلاً أن معظم المهن الجامعية في مختلف البلدان تسمح لأصحابها بالاستمرار فيها لسنوات طويلة حتى بعد التقاعد الرسمي (نظام الأساتذة المتفرغين وغير المتفرغين). ويصدق ذلك على العاملين في سلك القضاء. كما يصدق أيضاً أن الأشخاص من ذوي المستوى الاقتصادي الاجتماعي المرتفع تتوافر لهم فرص أكثر للعمل ودوافع أقوى للاستمرار فيه. وبالطبع فإن الأشخاص الذين يديرون مشروعاتهم الشخصية (في القطاع الخاص كالحرفيين والمقاولين وصغار التجار) أو الذين يمارسون المهن الحرة (كالأطباء والمحامين) والذين يقومون بأعمال ذاتية النشاط مثل الفنانين والباحثين والعلماء يستمرون في أداء عملهم بلا حدود زمنية ولا يتأثرون بنظم التقاعد(أبو حطب وصادق، ١٩٩٠ : ٦٧٩).

وتشير كثير من الدراسات (العبيدي، ١٩٩٤ ، الغريب، ١٩٩٦ـ الغريب، ٢٠٠٠) إلى أن النتيجة الحتمية للتدهور المستمر في قدرات الإنسان البدنية والعقلية هي أنه سوف يأتي الوقت الذي عنده يجد الفرد نفسه مضطراً للانسحاب من سوق العمل لأنه لن يكون قادراً على الوفاء بالتزامات العمل ومتطلباته بعد التدهور المتزايد في إنتاجيته وهذا هو ما نعنيه بالتقاعد، وعليه فالتقاعد في مضمونه الأساسي مفهوم اقتصادي.

وعلى ذلك فالتقاعد يعني بالنسبة للفرد :

١ ـ خسارة الأجر الذي كان يحصل عليه من العمل وقد لا يعوضه إياه المعاش الذي يستحقه من مدة خدمته.

٢ ـ خسارة المكانة الاجتماعية التي كان يشغلها بمركزه الوظيفي في جهة العمل.

وبالتالي يصبح التقاعد كمفهوم اجتماعي ليس الخسارة المالية فقط بل يعني :

١ ـ تغير الوضع المهني للمتقاعد .

٢ ـ فقدان الكثير من الأدوار المرتبطة بالعمل سواء كان ارتباطاً مباشراً أو غير مباشر .

٣ ـ وجود وقت فراغ مع عدم ارتباط بعمل معين .

٢ .٤ تحديد موضوع الدراسة وأهميته

عادةً ما ينظر إلى التقاعد على أنه حدث في حياة الإنسان ، وأنه يرتبط ببلوغه سن الستين أو الخامسة والستين (أو أقل من ذلك أو أكثر حسب نظام التقاعد الرسمي) حين يذهب إلى عمله (لآخر مرة) ليحصل على رمز تذكاري أو شهادة تقدير أو يحضر حفل تكريم له . إلا أن التقاعد أكثر من ذلك في واقع الأمر . إنه عملية أكثر منه حدث ، أي تغير يحدث تدريجياً ويستغرق وقتاً (Atchley, 1980) . وفي ضوء تلك المفاهيم لعلنا نشير إلى وجود شبه اتفاق في كثير من الدراسات على أن السن لم يعد هو المحك الحقيقي لقدرة الإنسان على العطاء ، وما سن الستين إلا سن افتراضي أكثر منه سن حقيقي للقدرات الصحية والعقلية ، والتي تؤثر في قدرة الإنسان على العطاء والاستمرارية في الإنتاج ، حيث أصبح هناك فرق ما بين العمر الزمني الذي يحال الفرد بموجبه للتقاعد ، وما بين العمر الاجتماعي والصحي والسلوكي الذي يحدد القدرة على العطاء والإنتاج ، والنظريات العلمية المفسرة لمثل هذه القضايا كثيرة وتناولتها عدد من الدراسات .

وبالتالي سعينا في هذا الدراسة إلى التعرف على المجالات التي يمكن

توظيف خبرات المتقاعدين فيها، لتحقيق هدفين: الأول يتعلق بالمجتمع واستفادته من طاقاته البشرية المختلفة، والتخفيف من حجم الفئات المعولة. والثاني للفرد نفسه أي المتقاعد وهو مساعدته على الاستمرار في العطاء بشكل لا يخل بالتغير البدني الذي أصابه، وفي الوقت نفسه يحفظ له مكانته التي سلبت منه بإحالته على التقاعد.

وتبرز أهمية الدراسة في ضوء ما نصت عليه المادة الحادية عشرة من المبادىء العامة للسياسة العربية الخلجية المشتركة لرعاية ومشاركة كبار السن التي اعتمدها مجلس وزاراء العمل والشؤون الاجتماعية بدورته السادسة عشرة المنعقدة في شهر اكتوبر عام ١٩٩٩ على: تصميم برنامج وطني لتشجيع الشيخوخة المنتجة يعمل على توفير الفرص والمشروعات الفردية التي تدعمها المؤسسات لمصلحة المسنين، كما يشتمل تلك الأنشطة لتطوير حياة وظيفية ثانية لهم وايجاد الوظائف على أساس عدم التفرغ التام ومنها العمل كمدربين ومدرسين ومتطوعين. خاصة في ظل زيادة أعداهم وتنوع مجالاتهم، كما أن الاهتمام بهم في هذا الجانب له عوائد اقتصادية وأمنية تعود بالنفع على المجتمع. كما أن في الاهتمام بالمتقاعدين ما يعزز الولاء والانتماء الوظيفي في المؤسسات ذاتها والمجتمع ككل، حتى لا يشعر الإنسان بأنه مجرد آلة تنتهي مدتها بانتهاء مفعولها وعملها.

٤ .٣ التفسير النظري لموضوع الدراسة

في مثل دراستنا نجد أن هناك نظريتين تعدان الأقرب لتفسير قضية الاستفادة من المتقاعدين بعد تقاعدهم، كخبراء ومستشارين، وهما نظريتا الأنشطة والاستمرارية، ومن أهم ما جاءت به تلك النظريتان ما يلي:

٤ .٣ .١ نظرية النشاط

تعد نظرية النشاط أول نظرية في علم اجتماع الشيخوخة استمرت ما يربو على ثلاثين عاماً كدليل للباحثين والممارسين في ميدان علم الشيخوخة من وجهة نظر اجتماعية (العبيدي ، ١٩٨٩ : ٣٥٢) . وتفترض هذه النظرية أنه لكي يحدث التوافق بشكل فعال للمتقاعد نتيجة لتقاعده وفقدانه لوظيفته ، فإنه يجب عليه أن يجد عملاً بديلاً لتلك الأهداف الشخصية التي كانت الوظيفة بامتيازاتها تحققها له ، وأن ينمي اهتماماته ويواصل نشاطاته بما يساعد على رفع روحه المعنوية (Atchley : 1980 . 112) . ويعد (فريدمان ، وهافيجرست وميلر) مؤسس هذه النظرية ، حيث ركز كل من (فريدمان وهافيجرست) على أهمية الأنشطة في حالة فقدان المتقاعد وظيفته التي تمكن من خلالها شغل وقت فراغه وإعادة توافقه ، كما ركز (ميلر) على الأنشطة البديلة التي تمثل مصدراً جديدا للدخل (خليفة ، ١٩٩١ : ٣٦) . وتحقق نظرية الأنشطة في الآراء السابقة هدفين :

الأول : أنها توفر البديل عن العمل المفتقد .

الثاني : أنها تعد مصدرا جديداً للدخل الذي يتناقص بعد التقاعد .

وترى هذه النظرية أن الرضا لدى المتقاعد يتوقف على اندماج الفرد في المجتمع وعلى تلك الإسهامات التي يظل يضيفها ، وعلى شعوره بأنه ما زال نافعاً ومطلوباً . فقيام المتقاعد ببعض الأنشطة يعد أمراً ضرورياً لزيادة رضاه عن الحياة وقناعته بها . كما يرى (هافيجرست) أن اتجاهات المتقاعدين نحو مرحلتهم العمرية ، في ضوء هذه النظرية تنقسم إلى فئتين :

١ ـ فئة الأشخاص الذين يمكنهم التغيير من نمط حياتهم بعد تقاعدهم ، عن طريق الحصول على فرص جديدة من الأنشطة والأعمال لقضاء وقت فراغهم .

٢ ـ فئة الأشخاص الذين يرغبون في الاستمرار في أعمالهم السابقة (خليفة، ١٩٩١ : ٣٦) .

كما ترى نظرية الأنشطة أن المتقاعدين يشتركون في حاجات نفسية واجتماعية متماثلة ، ويختلفون فقط في التغيرات البيولوجية والمشكلات الصحية ، وأن الشيخوخة المثلى تتمثل في الإبقاء على النشاطات المختلفة ، والبحث عن بدائل للأدوار والنشاطات ، وجميع ما يفقده الفرد من جراء التقاعد، أو فقدان شريك الحياة (العبيدي، ١٩٨٩ : ٣٥٢).

٤ .٣ .٢ نظرية الاستمرارية

ترى نظرية الاستمرارية أن التقاعد الناجح هو الذي يتصف بالقدرة على المحافظة ، والاستمرار على الأدوار والنشاطات والعلاقات في المرحلة السابقة لها (العبيدي ، ١٩٨٩ : ٣٥٣) . وتفترض النظرية أن المتقاعد يحاول ما أمكن أن يتكيف مع مرحلة التقاعد من خلال إعطاء وقت أكبر للأدوار التي كان يزاولها قبل تقاعده، عوضاً عن مزاولة أدوار جديدة . كما ترى نظرية الاستمرارية أن التكيف مع التقاعد ، يمكن أن يستمر في عدة اتجاهات، اعتماداً على الحياة الماضية للمتقاعد (عبد الحميد ، ١٩٨٦ : ٢٣) .

وتستند النظرية في فرضيتها على النتائج التي تشير إلى أن المتقاعدين يحاولون أن يتمسكوا بأنماط حياتهم التي درجوا عليها ، كما أن كثيراً منهم يحاولون أن يجعلوا حياتهم خلال مرحلة التقاعد مشابهة إلى حد كبير لحياتهم قبل دخولهم لهذه المرحلة ، ويرى البعض أن الناس يتجهون إلى الاحتفاظ بطريقتهم في استثمار الوقت والجهد في مرحلة ما قبل التقاعد ، إلى مرحلة التقاعد ذاتها .

ويرى اتشلي (Atchley,) أن هذه النظرية تسمح بالتخلي التدريجي عن بعض النشاطات بشكل عام، كما يرى أن هذه النظرية بالرغم من أنها لا تطبق على جميع المقتاعدين، إلا أنها تنطبق على أغلبهم (Atchley ,1980. 112). ويقلل مؤيدو هذه النظرية من الآثار السلبية المصاحبة للتقاعد، كنتيجة لمعرفة الفرد السابقة بأن انسحابه من سوق العمل هو أمر حتمي، وأن سن التقاعد سيأتيه يوماً ما. كما أن العامل ذاته يدفع من دخله لمعاش التقاعد، ويعايش بعض الأفراد والأقارب والأصدقاء، ممن دخلوا مرحلة التقاعد، وبذلك يكون الفرد واعياً بالدور الذي سيقوم به عند دخوله لهذه المرحلة (العبيدي، ١٩٨٩ : ٣٥٣).

٤ .٤ أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

١ ـ أهمية الاستفادة من خبرات المتقاعدين.

٢ ـ نماذج من الاستفادة من خبرات المتقاعدين في بعض الدول.

٣ ـ نماذج من برامج الاستفادة من خبرات المتقاعدين.

٤ ـ عرض بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير برامج الاستفادة من خبرات المتقاعدين.

٤ .٤ . ١ أهمية الاستفادة من خبرات المتقاعدين

هناك عدد من المبررات التي تؤكد أهمية الاستفادة من خبرات المتقاعدين ومن ذلك:

١ ـ تشير الإحصائيات إلى أن عدد الأشخاص الذي بلغوا ٦٠ سنة فأكثر على مستوى العالم عام ١٩٨٠م يصل إلى ٣٧٦ مليون شخص، وفي عام ١٩٨٥م إلى ٤٢٧ مليون شخص، وبنسبة ٨,٨٪ من سكان العالم، ويحتمل أن يتزايد هذا العدد ليصل إلى حوالي ٥٩٠ مليون

شخص عام ٢٠٠٠م وإلى ٩٧٦ مليون شخص عام ٢٠٢٠م وفي عام ٢٠٢٥ سيبلغ ١١٧١ مليون شخص (عبدالحميد، ١٩٨٦ : ١٥). ومن المتوقع أن يجد العالم نفسه وفيه ٢٥٪ ممن هم فوق ٦٠ سنة في عام ٢٠٢٥م ، أي انه سيكون هناك واحد بين كل أربعة أشخاص في هذه الفئة .

وفي دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية تشير الإحصاءات الحالية والمستقبلية إلى ارتفاع كبير في نسبة هذه الفئة حسب العدد الإجمالي للسكان كما هو موضح في الجدول رقم (١)، كما يشير الجدول رقم (٢) إلى وجود تغير كبير في معدلات التوقعات العمرية للحياة وصل إلى ثلاثين سنة في بعض دول مجلس التعاون خلال خمس وعشرين سنة .

الجدول رقم (١) نسبة الـ١٦٪ سنة فما فوق للعدد الإجمالي للسكان (بالآلاف)

السنة / الدولة	١٩٩٥م		٢٠٠٠م		٢٠٠٥م		٢٠١٠م		٢٠١٥م		٢٠٢٠م	
	النسبة	السكان	النسبة	السكان	النسبة	السكان	النسبة	السكان	النسبة	السكان	النسبة	السكان
البحرين	٣,٩	٥٧٩	٣,٧	٦٥٨	٣,٧	٧٤١	٤,٨	٨٣١	٧,٥	٩٢٤	١٠,٠	١٠١٢
الكويت	٢,٧	١٦٠٩	٣,٣	٢٠٣٣	٤,٦	٢٣٩٤	٦,١	٢٧٣٥	٨,١	٣٠٨٩	١٠,٣	٣٤٣٧
عمان	٤,٤	١٨٢٤	٤,٥	٢١٧٦	٤,٨	٢٥٩١	٥,٢	٣٠٧٤	٥,٧	٣٦٢١	٥,٩	٤٢٢٤
قطر	٣,٣	٤٩١	٥,٠	٥٤٥	٧,٥	٥٩٦	١١,٣	٦٤٤	١٦,١	٦٩٣	١٩,٨	٧٣٨
السعودية	٤,٣	١٧٧٠٨	٤,٦	٢٠٨٨٠	٥,٠	٢٤٤٠٣	٥,٧	٢٨٣٢١	٦,٧	٣٢٥٩٧	٧,٥	٣٧٢٠٩
الإمارات	٤,٢	١٨١٣	٥,٩	٢٠١٩	٨,٤	٢٢٣٣	١٢,٠	٢٤٤٠	١٦,٣	٢٦٤١	١٨,٢	٢٨٢٧

الجدول رقم (٢) معدلات التوقعات العمرية للحياة (بالنسبة)

السنة / الدولة	١٩٥٠ـ١٩٦٥م	١٩٩٠م	١٩٩٥م	٢٠٠٠م	٢٠٠٥م	٢٠١٠م	٢٠١٥م	٢٠٢٠م	٢٠٢٠م
البحرين	٥٧ـ٥١	٧٠,٤	٧١,٢	٧٢,٤	٧٣,٦	٧٤,٧	٧٥,٥	٧٦,٢	٧٧,٠
الكويت	٦٠ـ٥٥	٧٤,٥	٧٤,٧	٧٦,٢	٧٧,١	٧٧,٨	٧٨,٢	٧٨,٨	٧٩,٤
عمان	٤١ـ٣٦	٦٧,٩	٦٩,٦	٧٠,٩	٧٢,١	٧٣,٢	٧٤,١	٧٥,١	٧٥,٩
قطر	٥٥ـ٤٨	٦٨,٦	٧٠,٠	٧١,١	٧٢,٣	٧٣,٢	٧٤,٢	٧٥,٠	٧٥,٩
السعودية	٤٥ـ٣٩	٦٧,٦	٦٩,٢	٧٠,٥	٧١,٧	٧٢,٧	٧٣,٧	٧٤,٦	٧٥,٥
الإمارات	٥٥ـ٤٨	٦٩,٩	٧١,٢	٧٢,٣	٧٣,٢	٧٤,٥	٧٥,٠	٧٥,٨	٧٦,٥

٢ ـ إن تزايد أعداد المتقاعدين في المجتمع إذا ما أبعدوا عن القيام بدور إنتاجي، يؤدي إلى رفع معدلات الإعالة بدرجة تعوق عملية التنمية، وتقلل من المدخرات المطلوبة لها، كما أن القوى العاملة ممن يبلغون سن الستين تمثل طاقة عمل وإنتاج اكتسبت خبراتها عبر سنوات طويلة يصعب تعويضها بمجرد إضافة أعداد مماثلة من الطاقات الجديدة على سوق العمل، خاصة وأن عدداً من القطاعات الرائدة في المجتمع لا يتأثر العطاء فيها بالسن، بل إن دواعي الخبرة وعمق التجربة التي اكتسبها المتقاعدون من شأنها أن تثري عمل تلك القطاعات، والتي منها قطاع رجال القضاء، وأساتذة الجامعات، وقطاع مراكز البحوث العلمية، مثل هذه القطاعات تظل في أمس الحاجة إلى المتقاعدين من القضاة والأساتذة والباحثين الذي يستطيعون الإسهام بالرأي والتوجيه بالرغم من تقدمهم في السن والدول النامية في سعيها للتنمية تحتاج إلى تجميع قواها البشرية والاستفادة من كافة قطاعاتها البشرية شباباً وكباراً رجالاً وإناثاً، ولذلك فإن الاهتمام بالمتقاعدين أمر تفرضه ظروف المجتمع وسعيه للتنمية، وضع البرامج والخطط التي تهتم بالمتقاعدين لا تعود عليهم مباشرة فهي تعود على الشباب أنفسهم، فعندما يشعر الشاب الذي يعمل بجد واجتهاد أن المجتمع لن ينساه في كبره ووضع له البرامج التي تكفل له حياة كريمة في كبره فسيزيد اهتمامه بعمله وتقديره لمجتمعه.

٣ ـ إن سياسات وخطط التنمية وضعت على أساس اعتبار المتقاعدين بعيدين عن إمكانية المشاركة الجادة أو الفعالة في العمل الإنتاجي، وذلك يرجع إلى النظرة السلبية لمرحلة التقدم في العمر على أنها مرحلة العجز وفقدان القدرة على مواصلة العمل والنشاط، لذلك فإن

استمرار المتقاعد في العمل والعطاء ومشاركته الإيجابية في مختلف مجالات الحياة لا يعني تأمين الجانب الاقتصادي له، فإن هذا الجانب على أهمية بالنسبة للمتقاعد يبدو أقل أهمية بالنسبة للجوانب الأخرى التي يحققها العمل والنشاط في حياته، ولعل منها :

أ ـ ضمان حسن توافق المتقاعد نفسياً واجتماعياً الذي يمكن أن يتعرض له في هذه المرحلة.

ب ـ التخلص من الفراغ والشعور بالوحدة والإحساس بعدم الفائدة المصاحب للخمول والكسل.

جـ ـ أن العمل يساعد المتقاعدين على حل الكثير من مشكلاتهم الاجتماعية وتأمين فرص الصداقة والعلاقات والإبداع والمكانة الاجتماعية.

د ـ الفائدة التي تعود على المجتمع ككل والمتمثلة في دعم الجهود التنموية والاستفادة من قدرات وإمكانيات وخبرات المتقاعدين واستثمارها لصالح المجتمع في برامج ومشروعات تلائمهم من الناس بدلاً من حرمان المجتمع من عطائهم وجهودهم خاصة وأن لديهم قدرات كاملة يتمثل بعضها في وفرة الوقت والخبرة، وحاجتهم إلى تحقيق الذات والشعور بالقيمة والرضا عن النفس.

٤ ـ نلحظ التغير النوعي في فئة المتقاعدين، بحيث أصبحت هناك فئات عليا تتقاعد في مختلف المناصب الوظيفية المدنية والعسكرية على حد سواء، بينما هناك مجتمعات تعاني من نقص في قواها البشرية، فيصبح من الضروري تغطية مثل هذا النقص من المتقاعدين.

٥ - نلحظ انعكاس الاستمرارية في العمل على حياة المتقاعد فقد توصل الديب (١٩٨٨) إلى أن المتقاعدين الذين يعملون بعد التقاعد أكثر توافقاً ورضا عن الحياة من المتقاعدين الذين لا يعملون . وأن المتقاعدين الذين يعملون بعد تقاعدهم أقل شعوراً بالاكتئاب النفسي بالمقارنة مع المتقاعدين الذين لا عمل لهم بعد التقاعد. وأشارت دراسة الأمير (١٩٩٠) إلى أن غالبية المتقاعدين لديهم الرغبة في المشاركة التطوعية وبخاصة في المؤسسات الخيرية والدينية والثقافية، مع التركيز على الجمعيات التي تخدم المتقاعدين غير القادرين، وغالبيتهم أيضا لديهم رغبة في العمل بعد التقاعد ، خاصة إذا كانت أعمالاً مشابهة لنفس الأعمال التي كانوا يمارسونها قبل التقاعد، لعدم امتلاكهم مهارات جديدة يتطلبها سوق العمل جاء ترتيب دوافع العمل بعد التقاعد كما يلي ؛ شغل وقت الفراغ - الشعور بالمكانة والقيمة - القدرة على العمل - الحاجة للمال. وكذلك توصلت دراسة مخيمر (١٩٩٦) إلى أن المتقاعدين الذين يعملون أكثر شعورا بالوحدة النفسية من المتقاعدين الذين لا يعملون. كما توصلت دراسة الأمير (١٩٩٠) إلى أن المتقاعدين لديهم الرغبة في العمل بعد التقاعد خاصة في الأعمال المشابهة لأعمالهم قبل تقاعدهم، أو الرغبة في المشاركة في أعمال تطوعية مع المؤسسات الخيرية أو الجمعيات التي تخدمهم.

٦ - أشارت بعض الدراسات (السلطان وبن طالب، ٢٠٠٣) إلى أن غالبية المتقاعدين يرغبون في توظيف خبراتهم في التعليم والتدريب ومجالات العمل المختلفة، مع ضرورة إيجاد مركز معلومات من مؤهلات وخبرات وسبل الاتصال بالراغبين في العمل من

المتقاعدين، وإيجاد مركز تدريب خاصة لإعادة تأهيل المتقاعدين بما يتناسب واحتياجات سوق العمل.

٧ـ أشارت بعض الدراسات إلى ضرورة الاستفادة من بعض المتقاعدين كالضباط (الجازي، ٢٠٠٤)، وأساتذة الجامعات (ابن تبناك، ١٩٩٦ - الزامل، ١٩٩٨)، وأن أنظمة التقاعد الحالية لا تراعي احتياجات التنمية، والاستفادة منهم كقوى بشرية.

٤ . ٤ . ٢ نماذج من الاستفادة من خبرات المتقاعدين في بعض الدول

نعرض وبشكل سريع لبعض برامج الرعاية التي تقدم للمتقاعدين في عدد من دول العالم :

١ ـ هيئة الخبراء المسنين : وهي هيئة ألمانية مقرها مدينة بون، تضم أكثر من ٥٠٠٠ خبير ألماني من المتقاعدين، وقد زار عدد من هؤلاء الخبراء معظم البلدان النامية، لتقديم خبراتهم واستشاراتهم لها، في جميع القطاعات، ويعمل الخبراء مجاناً في هذه الهيئة ذات الصالح العام.

٢ ـ جامعة المتقاعدين : تقع في مدينة (كاكوجاد) في اليابان، وقد أنشئت في عام ١٩٦٩م، وأول شروط الانتساب لها أن يكون الشخص قد تجاوز سن الستين عاما، ومدة الدراسة فيها أربع سنوات، يتضمن منهاجها الثقافة العامة ـ الدراسات العلمية ـ ومحاضرات في علم النفس، واتجاهات الاقتصاد الياباني، والفارق بين الفكر الغربي والفلسفة اليابانية القديمة والحديثة. أما البرنامج العملي، فيتضمن فلاحة البساتين، وطرق تربية الأسماك، والطيور، وصناعة الأواني الفخارية، والكثير من

الحرف اليدوية الآخرى . كما يتضمن منهاج الدراسة في هذه الجامعة زيارة كافة المواقع والمعالم الاثرية في اليابان . ويمكن الالتحاق في هذه الجامعة عن طريق المراسلة والدراسة الكاملة مجانية . وتوفر الجامعة السكن المريح والرعاية الصحية ، والرعاية الاجتماعية ، وله الحق في استقبال الضيوف، وله الحق في أن يستقبل معه الأثاث الخاص لغرفته .

٣ـ تنظيم الأرشيف الوطني : وهو برنامج تنظمه جمعية المتقاعدين الأمريكية ، حيث إن هؤلاء المتقاعدين أكثر دراية وخبرة في مثل هذا العمل ، وشكلت فرق متكاملة تبنتها الجمعية عن توثيق تاريخ الولايات المتحدة الأمريكية في مختلف جوانب الحياة ، اجتماعيا ، واقتصاديا ، وثقافيا ، وسياسيا . وقد انطلق تنفيذ هذه الحملة منذ عام ١٩٧٠م .

٤ـ جمعية المتطوعين المتقاعدين : وقد أنشئت في عام ١٩٦٩م ، وتعمل هذه الجمعية على مساعدة الأشخاص من سن الخامسة والخمسين وأكثر على إيجاد فرص عمل لخدمة المجتمع المحلي والاستفادة من خبراتهم المهنية . ويعمل الأعضاء كل حسب طاقته واهتمامه وميوله, وتتراوح ساعات العمل لديهم من بضع ساعات إلى أربعين ساعة أسبوعياً . وهم نشيطون في مجالات عديدة منها التعليم والتدريب ومساعدة كبار السن في التخطيط لأمورهم المالية . كما يعمل البعض منهم كمرشدين ومساعدين ومتطوعين في المستشفيات ، والمكتبات ، وحملات البيئة ، والإغاثة ، والطوارىء ، وغيرها من الخدمات . كما يقدم أعضاء الجمعية خدمات استشارية للشباب في مجال إقامة مشروعات جديدة ، ولا يملكون الخبرة الكافية لذلك (Robert, ١٩٩٢ ١٠3-١٠6) .

٥ ـ برنامج المرافق الكبير : ويقوم هذا البرنامج الذي أنشأته الخدمة الوطنية التعاونية للكبار بالولايات المتحدة الأمريكية ، على خلق مجموعات صغيرة ممن بلغوا سن الستين عاما فما فوق ، هدفها بناء علاقات صداقة إنسانية للمسنين المقعدين ومساعدتهم على إنجاز بعض الأعمال المنزلية ، وتوفير المواصلات لنقلهم ومرافقتهم للمستشفيات لتلقي العلاج ، وزيارتهم المستمرة ، والخروج معهم قدر المستطاع ، أو تنظيم الأنشطة الترفيهية بهدف التخفيف من شعور هؤلاء المسنين بالوحدة .

كما يوجد الكثير من الهيئات والجمعيات الخاصة بالمتقاعدين في الدول ففي الولايات المتحدة الأمريكية توجد الكثير من المنظمات والهيئات التي تعنى بالمتقاعدين ومنها جمعية الشيخوخة الأمريكية وجمعية علم الشيخوخة والاتحاد الأمريكي للمتقاعدين واتحاد المدرسين المتقاعدين الوطني والمجلس الوطني للمواطنين كبار السن ، كما أن بعض الأقليات أنشأت جمعيات لمتقاعديها ، كالمجلس الوطني للمتقاعدين السود ، والمجلس الهندي للمتقاعدين (Encyclopedia Of Social Work ١٩٨٧) ويصل عددها إلى أكثر من ٥٠٠ جمعية لرعاية المتقاعدين (الشربيني ، غير موضح سنة النشر ، ص١٤٠) .

وتعد الجمعية الأمريكية للمتقاعدين أشهر منظمة قومية لرعاية المتقاعدين في الولايات المتحدة الأمريكية والتي يزيد أعضاؤها في عام ١٩٩٢م على ٣٠ مليون متقاعد ، وتعنى الجمعية بكل أمور المتقاعدين وتجري الكثير من الدراسات والأبحاث حول التقاعد والعمل ، كما توجد في كل ولاية أمريكية وكالة للمتقاعدين تحظى بدعم من الحكومة الفيدرالية ، بحيث تقدم خدمات للمتقاعدين من أبناء الولاية كنوع من التعويض لافتقادهم العمل وكانت

الحكومة الفيدرالية قد قررت هذا النظام منذ عام ١٩٧٠م (Robert - 1992: ١٠٣) . ويعد هذا مؤشرا جيدا على تطور الاهتمام به ، ولكن المهم أيضا هو أنه أصبح لهذه المنظمات ثقلاً سياسياً لأن مجموع أصوات المتقاعدين يمكن أن يؤثر على نتائج أية انتخابات في هذه الدول ، ويعني أن هناك أفاقاً جديدة لينظم المتقاعدون حياتهم ويعيشوها داخل سياق الحياة الاجتماعية للمجتمع (الشربيني ، غير محدد سنة النشر : ص١٤١).

أما في العالم العربي فهناك عدد من الجمعيات المتخصصة في شؤون المتقاعدين ، حيث هناك الجمعية العامة للمسنين في جمهورية مصر العربية ، وجمعية رابطة الأجيال في تونس ، وجمعية المتقاعدين في المغرب ، وجمعية المتقاعدين في المملكة العربية السعودية ، وكلها جمعيات خيرية في أساسها تقوم بالعديد من البرامج ولها لقاءات سنوية ثابتة وتصدر بعضها دوريات وصحفاً متخصصة في شؤون التقاعد . هذا إضافة إلى الجمعيات الخاصة بالشيخوخة وكبار السن ، وهي منتشرة في معظم البلاد العربية إن لم يكن جميعها ، بحيث تختص بتقديم الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية والترويحية للمسنين(الغريب ، ٢٠٠٠) .

٤ . ٤ . ٣ نماذج من برامج الاستفادة من خبرات المتقاعدين

لاشك أن العمل له قيمة كبرى في حياة الفرد ، بل إن دور العمل قد يكون هو الدور الرئيس الذي تلتف حوله الأدوار الأخرى للفرد ، واختلال هذا الدور يعني اختلالاً في بقية الأدوار . وعلى هذا فإن معظم المتقاعدين لديهم الرغبة في الاستمرار في ممارسة أعمالهم ، أو على الأقل الاستمرار في الحياة العملية من خلال إيجاد فرصة عمل جديدة تتناسب مع أوضاعهم ، لكن بعض المتقاعدين يستنزفون كثيراً من قواهم رغم بداية انحدارها في أعمال لا تتناسب

مع تلك القدرات، استشعاراً منهم بأهمية العمل لحياتهم. مما يتطلب تهيئة المتقاعد ذاته للعمل الذي يناسبه وفق برامج عامة. وفي دراسة تجريبية تتبعية أجريت عن برامج التوظيف للعمال المتقاعدين في أمريكا سئل نحو من ٥٠٠ شخص تضمهم ١٧٦ شركة صناعية للبحث عن أحسن السبل لتقاعد العمال لتهيئة فرص أفضل لرعاية المتقاعدين ومواجهة المشكلات النفسية والاقتصادية التي تواجههم. أظهرت الدراسة أنه لابد من إعداد برامج لما قبل التقاعد، وأن رعاية المتقاعدين عند بلوغهم الشيخوخة لا يفيد بصورة إنشائية لعدم إعدادهم من قبل لمواجهة مستلزمات هذه المرحلة من مراحل الحياة (توفيق، ١٩٨٠ : ٣٤٢).

لذلك نحن نعرض هناك لخطة تتضمن برامج للاستفادة من المتقاعدين وخبراتهم، وليس بقصد الترويح عنهم ومساعدتهم على قضاء وقت فراغهم فقط.

وتنفيذ مثل هذه الخطة يتوقف على توافر ثلاثة عناصر وهي:

١ - تأسيس جمعية للمتقاعدين

من المهم جداً إيجاد مظلة قانونية لبرامج الاستفادة من المتقاعدين حتى لا تكون قابلة للاجتهاد والحماس، وعليه فإن من الأهمية بمكان تأسيس جمعية خاصة بالمتقاعدين، بحيث تتولى التنسيق والاشراف على سياسة رعاية المتقاعدين بشكل عام على المستوى القومي والتنسيق للمؤسسات الفرعية، ومن أبرز أعمال تلك الجمعية:

أ- إجراء البحوث والدراسات العلمية والميدانية الدورية التي يمكن من خلالها تحديد حجم المتقاعدين ومشكلاتهم والموارد التي يمكن أن تسهم في مواجهة هذه المشكلات في المجتمع.

ب- عقد المؤتمرات والمناقشات وحلقات البحث لمناقشة مشكلات المتقاعدين وكيفية علاجها ، مع تحديد أفضل أساليب تقديم الخدمات ، واستضافة المتخصصين في العلوم ذات العلاقة كالطب وعلم الاجتماع وعلم النفس والاقتصاد ، لاقتراح أفضل الحلول لمواجهة مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم .

جـ- توعية أفراد المجتمع بأساليب التعامل مع المتقاعدين والاهتمام بالتوعية المجتمعية الشاملة بشأن قضايا المتقاعدين ، وتعريف الأجيال الصاعدة بطبيعة هذه المرحلة لاتخاذ التدابير اللازمة لبلوغها بلا معاناة .

د- الاستفادة من طاقات وخبرات المتقاعدين للعمل أو التطوع في الجمعيات والمؤسسات الخاصة ، و تشجيع الجهود التطوعية للعمل في مجال رعاية المتقاعدين ، وتنشيط مشاركة المتقاعدين في حياة المجتمع الإنتاجية والاجتماعية ، باعتبار أن ذلك يمثل ضرورة من ضروريات التنمية .

هـ- مطالبة الجهات المعنية بالتوسع في مشروعات رعاية المتقاعدين ، كإنشاء أندية أو دور للضيافة ، و تدعيم الأنشطة التي تقوم بها المنظمات الأهلية والدولية ذات الاهتمام برعاية المتقاعدين ، وتقديم الاقتراحات والتوصيات لهذه المنظمات عن واقع المتقاعدين في المجتمع .

و- توعية المتقاعدين بأماكن الاستفادة من الخدمات المخصصة لهم .

ز- إعداد البرامج التدريبية لتأهيل وإعداد متخصصين يعملون في هذا المجال .

حـ- إعداد البرامج العامة المساعدة في التخطيط لبرامج الإعداد للتقاعد لتهيئة الأفراد بمختلف مستوياتهم الوظيفية لهذه المرحلة مبكراً .

ط ـ التنسيق بين المؤسسات الحكومية من جهة والمؤسسات الأهلية من جهة أخرى ، والتي تعمل في مجال المتقاعدين كوزارة الشؤون الاجتماعية وأندية المتقاعدين والجمعيات والمؤسسات الخيرية وغيرها.

ي ـ إمكانية مواصلة استخدام المتقاعدين في أعمالهم (إنتاج السلع أو الخدمات) بعد سن الستين دون أن يؤثر ذلك على فرص العمالة أو الترقي للأجيال الجديدة ، كالاستفادة بخبراتهم كمستشارين أو بعقود لا ترتبط بشغل الوظائف الإدارية العادية.

ك ـ الدعوة إلى تعديل فئات المعاشات والمساعدات التي تمنح للمتقاعدين بشكل دوري لا يتعدى الثلاث سنوات ، أو كلما زادت الأرقام القياسية لتكاليف المعيشة بنسبة ١٠٪ . والعمل على إصدار التشريعات الاجتماعية الخاصة بالحفاظ على حقوق المتقاعدين والتي تعمل على إدماجهم في عملية الإنتاج بالمجتمع. (الغريب، ١٩٩٦ : ٣٣٠) .

٢ ـ إعداد موظفين في شؤون التقاعد

لا شك أن العنصر البشري يعد أهم محور تقوم عليه الخطط والبرامج المتخصصة ، وفي مجال شؤون التقاعد ، وبحكم حداثة التجربة في مختلف المؤسسات الحكومية ، فإن الحاجة ملحة لإعداد أفراد متخصصين في شؤون التقاعد ، ونتيجة لعدم وجود تخصص علمي في هذا المجال في المؤسسات التعليمية العليا في المملكة العربية السعودية وفي غالبية الدول العربية ، فيمكن الاستعاضة عن ذلك بقيام معهد الإدارة العامة وما يشابهه من مؤسسات تدريبية في الدول العربية ، بحكم الاختصاص بتنظيم برامج ودورات تدريبية ؛ لتأهيل موظفين في مجال التقاعد يتلقون من خلال تلك البرامج التدريبية التي يمكن

أن تتراوح مدتها ما بين سنة إلى سنة ونصف ؛ العديد من العلوم المرتبطة بالتقاعد، كعلم الاجتماع، والخدمة الاجتماعية، وعلم النفس، والإدارة، والأنظمة وغيرها من العلوم، بحيث يستطيع هذا الموظف التعرف على هذه المرحلة العمرية من جميع جوانبها، وبالتالي يستطيع التعامل مع المتقاعدين، ويتمكن من خدمتهم وتقديم المساعدة لهم.

كما أنه يمكن أن تطرح مثل هذه الدورات كمشاريع استثمارية لمكاتب الأبحاث والتدريب في القطاع الخاص ، بحيث تتبنى تنظيم مثل هذه الدورات ، بعقود مع المؤسسات الحكومية ، وهذا في تصوري سيثري البرامج التدريبية ، ويزيد من فاعلية تلك الدورات ، عند طرحها للمنافسة بين المكاتب المتخصصة في مجال التدريب .

٣ـ تأسيس إدارات لشؤون المتقاعدين في الأجهزة الحكومية

نظرا لاتساع حجم العديد من المؤسسات الحكومية وبالتالي تزايد أعداد العاملين فيها ، والذي يتوقع ازدياد أعداد المتقاعدين من منسوبيها سنة بعد أخرى ، فإن الأمر يلزم حاليا التفكير جدياً في إنشاء وتأسيس إدارات في كل مؤسسة حكومية ، وبخاصة في المكاتب الرئيسية لها تعنى بشؤون المتقاعدين ، وتكون مسؤولة مسؤولية تامة عن تنظيم كافة إجراءاتهم الإدارية والاجتماعية ، وترتبط معهم إلى ما شاء الله، بحيث تكون مرجعية إدارية وخدمية لهؤلاء المتقاعدين من أبناء المؤسسة . ويمكن تحديد أهدافها وأهم مهماتها، كما يلي :

ـ أهداف إدارة شؤون المتقاعدين

١ ـ استقبال المتقاعدين ، ودراسة حالتهم وتشخيصها ، وإعداد العلاج الملائم لمشكلاتهم .

٢ - إعداد خطط وبرامج التهيئة للتقاعد لجميع العاملين في المؤسسة (مكان العمل الحالي للموظف) .

٣ - تنظيم الدورات التدريبية المناسبة للمتقاعدين لمساعدتهم على دخول عالم التقاعد بثقة واقتدار .

٤ - تنظيم البرامج المختلفة (الاجتماعية ، الثقافية ، الرياضية ، الترويحية) بهدف شغل أوقات الفراغ ، وتوجيه سلوك المتقاعدين في ضوء مبادئ مهنة الخدمة الاجتماعية .

٥ - التنسيق مع وسائل الإعلام في ما يتعلق بتبني قضايا المتقاعدين لإثارة اهتمام الرأي العام نحو الاهتمام بفئة المتقاعدين .

٦ - إجراء البحوث الاجتماعية المتعلقة بالتقاعد بشكل عام .

٧ - تشجيع عقد المؤتمرات والمحاضرات المتعلقة بمجال التقاعد في مختلف التخصصات .

٨ - التنسيق مع المؤسسات والأجهزة الحكومية الأخرى لتنفيذ برامج الإعداد للتقاعد .

ومن البرامج التي يمكن أن تنفذها الخطة للاستفادة من قدرات وإمكانات المتقاعدين ، واستثمار طاقاتهم ، وإعادة تحويلهم إلى قدرات وموارد بشرية ، لها دورها ومساهمتها في خدمة التنمية(*) :

(*) تم استعراض بعض الأفكار التي يمكن من خلالها الاستفادة من خبرات المتقاعدين ، من واقع مقابلات الباحث ولقاءاته أو من خلال عمله بمركز الأمير سلمان الاجتماعي خلال الفترة ١٩٩٦ - ٢٠٠٠م ، أو من خلال عمله مستشاراً بإدارة المتقاعدين المركزية بوزارة الداخلية .

أولا : الاستفادة من المتقاعدين في الأعمال التطوعية : اصبح التطوع في عالم اليوم عملية اجتماعية مهمة مساندة للجهود الرسمية في كافة الأعمال وبخاصة في العمل الخيري والاجتماعي ، وتعد فئة المتقاعدين من أكثر الفئات التحاقا بالأعمال التطوعية التنفيذية ، وبما أن المتقاعدين حاليا لديهم قدرات صحية وتعليمية عالية فيمكن شغل أوقات فراغهم ، وإلحاقهم بأعمال داخل هذه المؤسسات الاجتماعية والخيرية وعلى المؤسسات ذاتها أن تخفف من شروطها لمن يرغب الالتحاق بعمل تطوعي خيري بها ، وعدم اعتبار الدعم المادي هو العمل الخيري فقط ، خاصة إذا ما علمنا أن نزعات الخير والإنسانية تبرز بشكل واضح عند الكبر ويصبح المتقاعد في هذه المرحلة أكثر ميلا لتقديم المساعدة، وهنا نعمل على ما يطلق عليه الباحثون ـ تنمية النزعة الذاتية للمدافعة الاجتماعية ـ بحيث يقوم بنشر وتفعيل المؤسسة الخيرية ، وفي هذا فائدة مشتركة للمتقاعد وللمؤسسة ذاتها .

كما يمكن دعوة المؤسسات التي تهتم بالأعمال الشبابية وبالطفولة وكذلك بمجالات الرعاية الاجتماعية المختلفة للاستعانة في قواها العاملة بالمتقاعدين من أبناء المنطقة ، سواء كانوا موظفين أو متطوعين، حتى يتحقق بذلك الاستفادة من خبرتهم من جانب ويتحقق التكامل والاندماج بين الأجيال الأخرى من جانب آخر

ثانيا : الاستفادة من المتقاعدين في التوثيق والتاريخ : يقوم هذا البرنامج على إتاحة الفرصة للمتقاعدين لتنمية مهارة الكتابة لديهم من خلال تجهيز قاعات أو مكاتب خاصة بذلك (حسب إمكانات المؤسسة) ، والمتقاعدون هم أكثر دراية بأحداث المجتمع طوال تاريخه وللأسف

الكثير من الأحداث التاريخية ضاع توثيقها أو شوه ، لعدم الاهتمام بكبار السن وما يملكونه من مذكرات تاريخية تؤرخ وتوثق للمجتمع بشكل أمين ودقيق وهذا البرنامج غير مكلف على الإطلاق ، مع مراعاة السلامة الصحية والعقلية لمن يمارس مثل هذا البرنامج من المتقاعدين . وكانت دارة الملك عبدالعزيز بالمملكة العربية السعودية قد بدأت في مشروع توثيق التاريخ الشفهي لتاريخ المملكة العربية السعودية من جميع جوانبه الاجتماعية والاقتصادية . . . الخ .

ثالثا : برنامج خبير وخبرة : وهذا البرنامج يعتمد تنفيذه على نوعيات خاصة من المتقاعدين الذين يملكون خبرة طويلة ومميزة في مجال معين ، له صفة القيادة أو الندرة بحيث يتم تنظيم محاضرات لهذا الخبير من المتقاعدين يستعرض خبراته سواء لزملائه من المتقاعدين وهذا ينمي لديه المناعة الذاتية لمواجهة البعد عن الأضواء على أفراد المجتمع ككل أو اقتصاره على الناشئين فقط كدرس تربوي ينمي لديهم الإحساس بالتفوق والانتماء لمجتمعهم ومن ثم يمكن أن توثق هذه الخبرة بعد مراجعتها وتنقيحها في كتيب يوثق هذه الخبرة ، بحيث يمكن أن يستفيد ممن لا يحضر مباشرة لحضور هذه الخبرة للبعد المكاني أو لاسباب أخرى وهذا يساعد في تنمية التواصل مع الأجيال واندماج المتقاعدين في الحياة الاجتماعية .

رابعا : برنامج محو الأمية (الإدارة الذاتية) : بحيث يتولى المتقاعدون ممن لديهم الخبرة التربوية والتعليمية تعليم من لا يملكون حصيلة تعليمية للمتقاعدين ، وفي هذا إتاحة الفرصة للمتقاعدين للاستفادة من أوقات فراغهم وتفعيل طاقاتهم واعادة الحياة لها ، كما أن فيه ترشيداً للنفقات المالية المترتبة على التعاقد مع مدرسين لتعليم الكبار

ومحو الأمية، خاصة وأنه يتوفر حاليا أعداد كبيرة من المدرسين ممن تقاعدوا عن العمل لبلوغهم السن النظامي، ولا شك أن المتقاعد أكثر قدرة على مراعاة إمكانات وقدرات إخوانه المتقاعدين كما أن تقبل المتقاعدين لمعلمهم من مثلهم في السن قد يكون أكثر تجاوباً ، وهذا البرنامج بحاجة إلى تعاون تام من قبل المؤسسات التعليمية والتربوية لوزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات، و يمكن أن تبدأ مؤسسات المتقاعدين بأعضائها أولا ثم تنطلق إلى المجتمع المحلي ومن ثم المجتمع ككل حسب إمكاناته وقدراتها.

خامسا : برنامج البنك الوظيفي : وتقوم فكرة هذا البرنامج على إيجاد قاعدة معلومات للخبرات والمهارات المميزة للمتقاعدين وتجميعها ونشرها في مختلف القطاعات والجهات التي تحتاج إلى أيدي عاملة سواء تنفيذية أو استشارية بحيث تقوم المؤسسة بتصميم استمارة تحوي المعلومات الأساسية عن المتقاعد ، ولتكن بمبلغ رمزي لضمان الجدية، ومن ثم تدخل في قاعدة المعلومات وعلى فترات تخرج هذه المعلومات لترسل لمن يطلبها وهذا فيه تسويق لمهارة وخبرة مدربة وجاهزة لسوق العمل ، ويمكن الاستفادة من هذه القدرات والخبرات الجاهزة ولو لفترات معينة بحيث ينتقل المتقاعد من مؤسسة لأخرى وتبرز أهمية هذا البرنامج من أن مجتمعنا حاليا اصبح يضم بين قطاعاته خبرات كبيرة وذات مؤهلات تعليمية عليا مهدرة ومعطلة.

سادسا : برنامج الخدمة الذاتية : وهذا البرنامج يعنى بتنظيم دورات متخصصة موجهة للمتقاعد في الخدمات التي يحتاج إليها في حياته اليومية ليمارسها داخل أسرته وفي مجتمعه كدورات

للإسعافات الأولية والإطفاء والكهرباء المنزلية والسباكة المنزلية ، تزيين الحدائق والتشجير ، ميكانيكا السيارات ، مبادئ التمريض وهنا يستطيع المتقاعد عندما يحصل على الجرعات التدريبية أن يكون أكثر قدرة على ممارسة هذه الأعمال بنفسه ، وفي هذا توفير لإمكاناته المالية ويشغل وقت فراغه ، ويمكن التنسيق مع مؤسسات مراكز خدمة المجتمع في الجامعات والكليات ومراكز التدريب الفني إذا لم تتوفر الإمكانات والخبرات لدى مؤسسات المتقاعدين .

سابعا : تشكيل لجان التطوير : من المعروف أن المتقاعدين يميلون بعد تقاعدهم إلى الإقامة في قراهم الصغيرة أو التردد عليها بكثرة، كما أن الإنسان لديه ميل فطري نتيجة لقوة الانتماء إلى أرضه وترابه وبخاصة الذي يحمل ذكريات الأهل والأجداد والطفولة الجميلة، لذا يمكن الاستفادة من تلك الخاصية النفسية للمتقاعدين ، في تشكيل لجان التطوير في كل قرية أو محافظة من أبنائها العاملين في المدن الكبرى وفي وظائف عليا متميزة، وفي كل المجالات، وتكون تحت إشراف القطاع نفسه الذي كان يعمل به الفرد قبل تقاعده في القرية أو المحافظة ، فمثلا تكون هناك لجنة في البلديات والمجمعات القروية ، ولجنة في أمارة المحافظة أو الهجرة، وفي مجال التعليم أو الزراعة أو الكهرباء وهكذا ، نكون وثقنا علاقة هذا المتقاعد بقريته أو محافظته وأيضا استفدنا من وقت فراغه بما يعود عليه وعلى المجتمع بالفائدة، وتكون بمثابة عون للجهاز العامل في تلك القرية أو المحافظة على تطوير عمله وتوفير الكثير من الوقت والجهد باعتبار أن المتقاعدين يملكون الخبرة الجاهزة ، وهذه اللجان يمكن أيضا تطويرها لتكون مجالس أو لجان استشارية عليا

لكل مركز أو محافظة تحت إشراف المسؤول الأول ، وتضم قطاعات مختلفة من المتقاعدين .

ثامنا : التدريب في المجالات الفنية : اكتسب كثير من المتقاعدين خبرات طويلة عبر سنين حياتهم الوظيفية مما أكسبهم مهارة الإجادة في كثير من الأعمال التي يشغلونها ، وحيث أصبح التدريب في عالمنا اليوم صناعة إدارية ومشروعاً اقتصادياً. حيث أسست كثير من الشركات المختصة بالتدريب ، إلا أن الملحوظ عليها اعتمادها على القدرة العلمية أكثر من الخبرة العملية في المدربين . وحقيقة الأمر ما زالت الفجوة واضحة بين التنظير والتطبيق العملي ، مما يعني أن استفادتنا من المتقاعدين كخبراء تدريب قد يسهم في تضييق الفجوة بين التنظير والتطبيق ولعل المثل يقول : اسأل مجرباً ولا تسأل خبيراً» . فالمتقاعدون هم من جرب العمل ، وهم بالتالي من يمكن الوثوق بنجاحه في التدريب والتأهيل الوظيفي . ومن المجالات التدريبية التي لوحظ فيها نقص في إعداد المتدربين من المواطنين .

١ ـ التدريب على استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته .

٢ ـ التدريب في مجال الصيانة والتشغيل للآلات والمعدات .

٣ ـ التدريب على مجالات السلامة المختلفة .

٤ ـ التدريب على الأعمال المحاسبية والمالية .

٥ ـ التدريب في التخصصات الهندسية والصناعية .

تاسعاً : برنامج دعم رجال الأعمال الشباب : ويهدف البرنامج إلى تقديم التسهيلات للحصول على الخبرة التي تتوافر لدى المتقاعدين المتخصصين في الاستثمار المالي ، أو أصحاب التجارب التجارية

الناجحة، لتوثيق العلاقة بين أصحاب الخبرات من المتقاعدين ورجال الأعمال الشباب. ويسهم هذا البرنامج في التخفيف من الأعباء المالية على رجال الأعمال الشباب، كما أنه يزيد من القدرة على التنبؤ بنجاح تلك المشاريع.

عاشراً: خبراء التجربة: تقوم فكرة البرنامج على استضافة المتقاعدين في برامج موجهة لطلاب المدارس وبخاصة المرحلة الثانوية، بحيث يقوم المتقاعد بعرض تجربته العملية للطلاب، وهنا يكون المتقاعد قد شعر ذاتياً بمكانته، كما يدرك الطلاب طبيعة التفوق والتميز وكيف يحققه؟ والظروف المتوقع أن يتعرض لها عبر مسيرته؟ وكيفية مواجهتها؟، ومن ثم يمكن أن توثق مثل هذه التجارب بعد إعادة دراستها وتقنينها، بحيث تتاح لجميع الطلاب في مختلف المدارس مشاهدتها، ويمكن أن تستثمر هذه التجارب في المناسبات الوطنية والاجتماعية.

حادي عشر: الخبراء الأمنيون: نظراً لزيادة أعداد المتقاعدين من القطاعات الأمنية والعسكرية، وحيث إن الأمن أصبح جزءاً رئيساً من الحياة الاجتماعية، وفي ظل التوسع الذي يشهده العمل الأمني الاستثماري والذي نشاهده من خلال زيادة في أعداد الشركات والمؤسسات العاملة في هذا المجال خاصة في الدول الخليجية، فمن الممكن اقتصار إدارة تلك الشركات أو المؤسسات على المتقاعدين من العسكريين، أو فتح مجال للشراكة بين رجل الأعمال ورجل الأمن، الأول بماله والآخر بجهده وتخصصه، ويمكن أن يكون ذلك أسلوباً مهماً لتطوير العمل الأمني في القطاع الخاص، والاستثمار الأمثل لقدرات المتقاعدين العسكريين، خاصة وأن

كثيراً منهم يتقاعدون في سن تعد مبكرة جداً وإن اختلف ذلك حسب الرتبة العسكرية. وقد أيد ذلك دراسة الجازي (٢٠٠٤) التي أشارت إلى وجود استثمار من قبل الضباط لخبراتهم في مجال الشركات الأمنية الخاصة، والمشاركة في العمل التطوعي للتوعية الأمنية. كما يرى الضباط أن هناك مجالات جديدة يمكن استثمار خبراتهم فيها كمحاضرين في الكليات والمعاهد بنظام التعاقد، والعمل في مراكز الدراسات والاستشارات الأمنية.

ثاني عشر: أصدقاء المؤسسة: كثير من المتقاعدين ومع الأسف الشديد وهذا ما عبر عنه المتقاعدون أنفسهم تنتهي علاقته بالجهة التي يعمل بها بانتهاء مراسم حفل التكريم الذي يقام عادة لتكريمهم وأصبح عملاً شرفياً أكثر منه عملاً قصد به التكريم.

لذلك يرى المتقاعدون أن تشكل لجان بمسمى أصدقاء المؤسسة من المتقاعدين أنفسهم، بحيث تخصص مكاتب لهم داخل الجهة التي عملوا بها، ويكون عملهم استشارياً للمراجعة والتقويم كل في تخصصه، وهذا بلا شك غير جوانبه النفسية والاجتماعية التي تعود على المتقاعد نفسه، فإن لها أهمية للجهة ذاتها، بحيث تزيد من ولاء منسوبيها، كما أنها قد تضمن عملاً أكثر مهنية بحكم أن المتقاعدين في هذه المرحلة يميلون لإتقان وإبراز الثقة بالنفس والقدرة على العطاء.

٤ .٥ التوصيات

١ ـ إنشاء مكتب للخدمة الاجتماعية والاستشارات النفسية في مؤسسات معاشات التقاعد وتعيين اختصاصيين اجتماعيين من خريجي مهنة الخدمة الاجتماعية والإرشاد النفسي الذين تم إعدادهم مهنياً للتعامل

مع مشكلات المتقاعدين لتقديم الخدمات الاستشارية لهم وتقديم العلاج المناسب لهم وإشباع احتياجاتهم النفسية والاجتماعية .

٢ - إنشاء إدارات وأقسام للمتقاعدين في مختلف المؤسسات والأجهزة ترعى حقوقهم وتنظم برامجهم وتقدم مختلف الخدمات لهم وتكون بمثابة وسيلة الاتصال ما بين الجهاز والمتقاعدين كدليل على أهمية هذه الفئة واستمرار اتصالهم بالجهاز وبالمجتمع ككل وتتولى التنسيق فيما بين الجهاز ومؤسسة معاشات التقاعد .

٣ - إيجاد بعض المميزات الخاصة بالمتقاعدين المرافق والخدمات الترويحية والخدمات المساندة في المجتمع وإيجاد التخفيضات المناسبة لهم لتشجيعهم على قضاء وقت الفراغ بطريقة مثمرة وإعطائهم تميزاً عن غيرهم من الفئات العمرية .

٤ - تهيئة إفراد المجتمع لمرحلة التقاعد من وقت مبكر من خلال إعداد برامج وخطط سابقة للتقاعد كي يتلقى المتقاعدون عن طريقها المشورة اللازمة للتكيف مع مرحلة الكبر والتقاعد ، وعقد ورش عمل عامة للأفراد القريبين من التقاعد لإعدادهم نفسيا واجتماعيا لمرحلة التقاعد .

٥ - إنشاء جمعية لرعاية المتقاعدين وجمعية أصدقاء المتقاعدين يتبعها مركز للأبحاث العلمية والتطبيقية عن المتقاعدين ورعايتهم ، وإنشاء مراكز للمتقاعدين وأن تتنوع أنشطتها وأن يكون تصميمها متفقاً مع البيئة المحلية للمجتمع .

٦ - إتاحة فرص العمل أمام المتقاعدين الأصحاء ممن يرغبون في الاستمرار في مجالات العمل المختلفة وذلك من خلال تخصيص بعض الأنظمة والأعمال التي تتفق وقدراتهم ، وإيجاد مركز معلومات عن خبرات المتقاعدين للاستفادة منها .

٧ـ ضرورة إعادة النظر في بعض أحكام التقاعد وخاصة ما يرتبط منها بالجوانب المالية كنسبة المعاش التقاعدي إلى الخدمة والعلاوة السنوية وحقوق الورثة ، لما لها من تأثير نفسي واجتماعي على المتقاعد ذاته وبخاصة على نشاطه الاجتماعي والترويحي .

المراجـــع

أولاً:المراجع العربية

أبو حطب ، فؤاد ، وصادق ، نوال، نمو الإنسان . القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩٠ .

الأمير ، إقبال ، نحو رؤية تنموية لمواجهة مشاكل المسنين . مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ، العدد الأول ، القاهرة : المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، ١٩٩٥ .

ابن تنباك، منصور، العلاقة بين نظام تقاعد أعضاء هيئة التدريس والاستثمار البشري في الجامعات السعودية . رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، ١٩٩٦ .

توفيق ، محمد نجيب، الخدمة الاجتماعية ورعاية المسنين. القاهرة: مطبعة عين شمس، ١٩٨٠ .

الجازي، فهد ، مدى الاستفادة من خبرات الضباط المتقاعدين في مجال الأمن . رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٤ .

الجمعية المغربية للمتقاعدين ، منبر المتقاعدين . المملكة المغربية: تطوان ، العدد العشرون، ١٩٩٦ .

خليفة ، عبد اللطيف . دراسات في سيكولوجية المسنين . القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٩١ .

الديب ، علي ، العلاقة بين التوافق والرضا عن الحياة لدى المسنين وبين استمرارهم في العمل . القاهرة : الهيئة المصرية للكتاب ، مجلة علم النفس ، العدد ٦ ، ١٩٨٨م .

رابطة الأجيال ، شباب الشيخوخة. تونس : صفاقس، ١٩٩٣ .

رمضان ، ميرفت . صراع الدور لدى بعض المسنين وعلاقتها بالمتغيرات النفسية والاجتماعية . رسالة ماجستير غير منشورة ، القاهرة : جامعة عين شمس ، كلية البنات، جمهورية مصر العربية، ١٩٨٤ .

الزامل، عبدالعزيز ، حاجة الجامعات السعودية لاستمرار أعضاء هيئة التدريس في وظائفهم بعد تقاعدهم. رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود، ١٩٩٨ .

السلطان ، علي، وآل طالب، إبراهيم . المتقاعدون في المملكة العربية السعودية . الرياض : معهد الإدارة العامة ، كتاب ندوة (إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم)، ١٩-٢٠-يناير/ ٢٠٠٣ .

الشربيني ، عبد العزيز، أسرار الشيخوخة، بيروت : دار النهضة العربية ، (ب د) .

شرف ، ليلى ، توافق المسنين مع الحياة الأسرية والاجتماعية . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم الاجتماع ،جدة، ١٩٩٧ .

عبد الحميد ، عبد المحسن ، الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المسنين . القاهرة : مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٦ .

عبد الحميد ، محمد ، العلاقات الأسرية للمسنين وتوافقهم النفسي . القاهرة: الدار الفنية، ١٩٨٧ .

العبيدي ، إبراهيم ، دور النظريات الاجتماعية في أبحاث الشيخوخة . مجلة العصور ، المجلد الرابع ، الجزء الثاني ، لندن: دار المريخ للنشر، ١٩٨٩ ، ص٦١-٧٣ .

ـــــــــــــــــــــــ، دوافع العمل وخصائص العائدين للعمل بعد التقاعد . مجلة الأمن ، العدد ٨، الرياض : وزارة الداخلية، ١٩٩٤ .

العيسى ، بدر . أهمية العمل التنموي لكبار السن . المجلة العربية للدراسات الإنسانية ، الكويت ، جامعة الكويت، ١٩٩٥ .

الغريب ، عبدالعزيز . المتقاعدون : بعض مشكلاتهم الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها . الرياض : مطابع نجد، ١٩٩٦ .

ـــــــــــــــــــــــ، مرشد المتقاعدين لقضاء وقت الفراغ . مكة المكرمة : جامعة أم القرى، ٢٠٠٠ .

ـــــــــــــــــــــــ، واقع خدمات المتقاعدين في السعودية وسبل تطويرها . الرياض : معهد الإدارة العامة، كتاب ندوة (إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم)، ١٩-٢٠-يناير ٢٠٠٣ ، ص٦٣٦-٦٨٠ .

ـــــــــــــــــــــــ، أزمة التقاعد . مؤسسة اليمامة الصحفية، كتاب الرياض الشهري . الرياض، ٢٠٠٢ .

مخيمر ، هشام محمد . الشعور بالوحدة النفسية لدى المسنين العاملين وغير العاملين . القاهرة ، جامعة حلوان , كلية التربية ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، العدد الثاني، ١٩٩٦ .

ثانياً: المراجع الأجنبية

Atchley, r,c (The Sociology Of Retirement) New York: Gohomwily sons.1980.

Rober, C., (Early retirement) New York, Plenum Prss1992..

Parker, K., work and Retirement. London Ceorge Aillen.1982.

أجهزة التقاعد.. ما لها وما عليها

أ. د. عبد الرحمن بن إبراهيم الشاعر

٥ . أجهزة التقاعد.. ما لها وما عليها

المقدمة ومشكلة الدراسة

التقاعد هو المساحة الزمنية من عمر الفرد التي تنتهي عندها فترة عمله حكومياً كان أم أهلياً، مدنياً كان أم عسكرياً. وهي فترة تبدأ غالباً في مرحلة من العمر يمكن من خلالها أن يسهم المتقاعد بقدراته وخبراته وسلوكه في أعمال وأنشطة اجتماعية تكون امتداداً لفترة توجهه المهني؛ خاصة إذا كان المتقاعد متابعاً للتطورات المتلاحقة في مجال عمله ومهنته؛ فهو بذلك عصري التوجه، يملك الخبرة من جهة وإمكانية تطويع المهارة والخبرة بأسلوب معاصر من جهة أخرى، إضافة لما يتمتع به المتقاعدون من مستوى صحي يمكن من خلاله التواصل والاتصال والتفاعل مع مجتمعهم بحيوية وبعطاء قد لا يتوافر لدى الغير. وهذه الحقيقة أدت إلى محاولة كثير من الأنظمة والتشريعات إعادة النظر في تقنين سن التقاعد خاصة في بعض المهن التي تكون فيها الخبرات مهمة جداً لرفع الكفاءة الإنتاجية فيها. وقد برز هذا التوجه في القانون (النظام) الأمريكي الذي يرى القائمون عليه رفع سن الشيخوخة، وإلغاء الحد الأدنى لسن التقاعد، وإلغاء مبدأ الإلزام بالتقاعد.

وفي ظل هذا التفاوت في الآراء والتوجهات التي تحكمها أوضاع اجتماعية واقتصادية وأحياناً دينية يظل المتقاعد واقفاً مكتوف الأيدي أمام حاجاته الإنسانية، ومنها تحقيق الذات؛ وسبل تحقيق الذات إسهام ومشاركة فعلية من قبل المتقاعد في المنشاط البشرية. فما هي تلك المناشط المتاحة لتحقيق ذات المتقاعد؟ وما دور أجهزة التقاعد في تحقيقها؟

وهذا ما ستحاول هذه " الورقة " الإجابة عنه .

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في سؤالين محددين هما .

السؤال الأول : ما متطلبات تحقيق الذات للمتقاعد ؟

السؤال الثاني : كيف تتمكن أجهزة التقاعد من تحقيق ذات المتقاعد والاستفادة من خبراته في آن واحد؟

منهجية الدراسة

في مثل هذه الدراسات يفضل منهج التفكير الاستقرائي الذي يركز على التفسير للواقع ، كما يسعى الباحث إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة كميًا وكيفيًا . وفي هذا الصدد يشير (العساف ، ١٩٩٥ ، ص ١٨٦) إلى أنه من خلال المنهج الوصفي التحليلي يتم تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة .

هدف الدراسة

تهدف هذه الورقة إلى تجسيد مشكلة إنسانية اجتماعية بدأت تظهر على الساحة نظراً لتزايد أعداد المتقاعدين القادرين على القيام بأعمال متنوعة إذا ما أعدوا لها وهيئت لهم فرص ممارستها . كذلك تضع هذه الدراسة بعض التصورات للدور الفاعل لأجهزة التقاعد في رعاية هؤلاء المتقاعدين نفسياً واجتماعياً وصحيًا .

٥ . ١ أسس وأساليب تحقيق الذات لدى المتقاعد

أبدأ هذا المبحث بمقولة (ولز) في كتاب «شكل الأشياء القادمة» : كان الناس يحسبون في الماضي أن السنوات من الثلاثين إلى السبعين من عمر الإنسان لم تكن إلا نوعاً من أنواع المخلفات ، تلقى فيها نتائج السنوات الثلاثين الأولى ؛ لكنها الآن هي في الواقع الجزء الرئيسي من الحياة ، إنها هي سنوات العمل واليقين وسنوات الكشف الكامل عن النفس ؛ وليست السنوات الأولى إلا مقدمة براقة لها تبعث على السرور .

وهناك مقولة لـ(مارشال ماك لوهان) مفادها «أن الأدوار التي يقوم بها كثير من الناس قد أصبحت الآن أكثر أهمية من الأهداف التي قد يعملون من أجلها ، وكثيراً منهم يحتاجون احتياجاً عميقاً لتشغيل أنفسهم ودمجها في مجتمعهم» .

ثم نعرج أخيراً على ما قاله (روبرت فيجرست) " إن كبر السن ليس معناه أن يركب الإنسان سفينة ذات شراع يبحر بها في بحر مرسومة نواحيه وشواطئه ، لا يصادفه في رحلته مخاطر ولا أحداث ، إن الناس لا يقحمون أنفسهم إلى الهرم بنفس الدافعية التي ينسلون بها إلى الطفولة والشباب ، ثم يسيرون الهوينى إلى الشيخوخة ، فإن أمام كبار السن من المشكلات الجديدة التي تتطلب الحل ، والمواقف الجديدة التي تتطلب الفهم ، ما لا يقل عن تلك التي يلقاها الناس في السنوات الأولى من حياتهم ، إذ إن لكبر السن فترات وأزمات عصيبة تلازمه . إنه فترة تطور وتنمية بالمعنى الكامل الذي نقصده حين نتكلم عن الطفولة والمراهقة وحين نقول أنها من أهم أدوار التطور والنمو .

ومن خلال ما سبق يمكن أن نحدد منطلقات تحقيق الذات لدى المتقاعد التي تندرج تحت مفهومي الاستعداد والقدرة. ويفرق طاشكندي (١٤١٣هـ، ص ٣٣) بين الاستعداد والقدرة ويعرف كلاً منهما على النحو التالي:

الاستعداد: قابلية الشخص للقيام بنشاط عقلي معين بناءً على تكوينه الطبيعي الموروث، أي أن الاستعداد موهبة فطرية؛ وقد يظهر أثرها إذا وجدت العوامل المساعدة على ظهورها، وقد يستمر الاستعداد كامناً ولا يظهر أثره إذا لم تهيأ له الظروف للظهور.

القدرة: هي ما يستطيع الشخص أن يقوم به فعلاً - أي ما يمكن إنتاجه بطريقة ملموسة بناء على التدريب والمران والتعلم - أي أن القدرة مكتسبة وليست موروثة.

وطبيعي أن القدرة مبنية على الاستعداد؛ فعندما توجد قدرة معينة لدى شخص من ناحية خاصة فلابد أن يكون الاستعداد عالياً من ناحية معينة ويسمى الشخص موهوباً أي أن الموهوب عبارة عن شخص عنده استعدادات قوية من ناحية ما - ولا تستعمل الموهبة في حالة القدرات الضعيفة.

مضامين التعريفين وعلاقتهما بالمتقاعد:

١- أهمية تكامل النشاط العقلي الموروث لدى المتقاعد.

٢- الاستعداد موهبة فطرية وبذلك فهو ينمو ويزدهر وفقاً لتحقيق الحاجات.

٣- أهمية توافر العوامل المساعدة لظهور استعدادات المتقاعدين المختلفة.

٤ـ عدم توافر العوامل المساعدة لظهور الاستعداد مدعاة لاستمرار كبت ذات المتقاعد.

٥ ـ القدرة مكتسبة وليست موروثة، وهذا يعزز جانب الخبرة لدى المتقاعد.

٦ـ القدرة معينة على الاستعداد، وهنا يمكن الجمع بين الموهبة الفطرية والخبرة المكتسبة لدى المتقاعد.

٧ـ ترتبط الموهبة بالقدرة المبنية على الاستعداد، وهنا يظهر التكامل في البنية المنتجة.

والقدرة ذاتها تشتمل القدرات العلمية والعملية الابتكارية. والقدرة العملية مركبة من القدرة الميكانيكية التي تمكِّن صاحبها من الأعمال التي تتطلب الحل والتركيب وتداول الآلات وصيانتها، وهذه عوامل استقرائية مكانية تذكرية وإدراكية. والقدرة الابتكارية نتيجة التفكير العلمي السليم المعتمد على أسس معرفية سليمة وهي عملية عقلية يكون نتاجها ممراً إلى ما يليها من مراحل مثل:

أ ـ الاستعداد.

ب ـ الحضانة.

جـ ـ الإلهام.

د ـ التحقيق.

وهي في واقعها تفكير كمي ونوعي غير عادي، ومع تقدم الخبرة يستطيع الشخص أن يعطي أكبر عدد من الأفكار السليمة في وحدة زمنية معينة لمشكلة ما تواجهه. والتفكير النوعي يعتمد على المرونة في عملية التفكير، والمرونة تعني البعد عن النمطية أو الروتين، وعندها يمكن أن يعطي

الشخص آراء متنوعة لا تخضع لمعيار واحد والأمثلة على ذلك كثيرة في المجتمع السعودي.

وعند التحدث عن الإمكانات البشرية نجد أن البشر لديهم قدرة أكبر على التكيف والتعامل مع المواقف والأحداث، ولعل السبب في هذا يعود إلى أن الاتصال البشري يعتمد على عناصر قوى ورموز ذات مغزى قد تكون مستقلة عن الموقف الذي استخدمت فيه ونحن نحدد مدة استخدامها بنسخها أو تخزينها أو التعامل معها.

ويذكر (لي ثاير، ١٩٧٩م) (Lee Thayer) "أن ما يعد فعلاً صفة مميزة للاتصال الإنساني هو ذكاء وحكمة ورقي الإنسان وهي التي جعلت من الممكن ظهور وتطور بيئة صالحة للعمل، وهذا يعني بيئة أو واقعاً يشمل أي شيء يمكن التحدث عنه. وأي شيء يمكن التحدث عنه يصبح واقعا ينبغي أن نتواءم وأن نتعامل معه بالطريقة نفسها التي يتم التعامل بها مع الواقع الخاضع للاختبار الحسي (البيئة المادية) أو بمعنى آخر، فإن موقع الإنسان على سلم الرقي النوعي وقدراته العقلية والحيوية ساعدا على ظهور وتطور بيئة عملية لها مغزى كبير بالنسبة للإنسان، تفوق البيئة المادية.

إن الوعي الذاتي أو التقويم الذاتي من أهم مقومات القدرة على العطاء حيث يمكننا ذلك من النظر إلى ذاتنا وأفعالنا ونصيغ من جراء ذلك أهدافاً ونضع أولويات ويكون لنا توقعات وقدرة على المواجهات وقياس مدى نجاحنا في تحقيق هذه الأهداف، وإدراك مدى ما نستطيع تحقيقه من توقعات، ومتى نحققه، والتعرف على مواطن الفشل في تحقيقه ونتجنبها. وجميع تلك الإجراءات متصلة بعمل الدماغ وإمكاناته في حفظ البيانات واسترجاعها وفق متطلبات محددة.

وعموماً إذا ما اقتنع الشخص بأنه مؤهل تأهيلاً كافياً للقيام بعمل معين، فإن هذا التوقع سوف يزوده بالهمة والنشاط والالتزامات الضرورية التي تعده إعداداً نفسياً وأدائياً للقيام بالمهمة المناطة به. والجهد والالتزام والإقبال على العمل والحماس له كلها ذات أثر مهم في تحقيق النتائج المرجوة؛ فالنجاح يقيس ما لدى الإنسان من إمكانات ودوافع وقدرات وكل إنسان يملك في داخله إمكانات هذا النوع من النجاح.

وفي ورقة لمصلحة معاشات التقاعد عرضت في ندوة إدارة خدمات المتقاعدين والاستفادة من خبراتهم، خلصت الورقة إلى أنه في ظل توافر الخبرات والتخصصات لدى العديد من المتقاعدين السعوديين ممن اضطرتهم الأحكام المنظمة للإحالة على التقاعد للتخلي عن مواقع العمل الحكومي لبلوغ السن النظامي المحددة في نظم الخدمة والتقاعد، وفي حين ما زال لدى الكثير منهم الاستعدادات الجسمانية والنفسية لاستمرارية العطاء في مجالات ومواقع قد تكون في أمس الحاجة إلى تخصصاتهم وخبراتهم. ويأتي المؤمل اتاحة الفرص لهم في عدة مناشط مواقع وفي مقدمة هذه المواقع المنشآت التجارية والصناعية الصغيرة، وبخاصة من يكون أصحابها من فئات عمرية صغيرة تنقصهم الخبرة وغيرها من متطلبات صنع القرار الناجح.

٥ . ٢ دور أجهزة التقاعد

أقامت الدولة في المملكة العربية السعودية مصلحة معاشات التقاعد لوضع وتنفيذ اللوائح والقرارات المتعلقة بالمتقاعدين والتي تتولى شئونهم بعد سن التقاعد، المتمثلة بصرف استحقاقاتهم التقاعدية بعد أن تكون قد اقتطعت (٩٪) من رواتب المستفيدين، وحصة مماثلة تدفعها الدولة عن

الموظفين المدنيين، و(١٣٪) عن العسكريين، وتستثمر المصلحة هذه الأموال لضمان قيامها بمهامها تجاه المتقاعدين والمتمثلة في الوقت الحاضر بصرف مستحقاتهم التقاعدية فقط؛ مما أوجد وفراً مالياً يستدعي النظر إلى تقديم خدمات اجتماعية للمتقاعدين بررها عبد العزيز الغريب (٢٠٠٣م، ص ٦٤٣) بما يلي :

١ـ عدم القدرة على التوافق الاجتماعي مع التقاعد، إذ يواجه الفرد تغيراً في دوره بوصفه رباً لأسرة وعائلاً لها.

٢ـ تغير في ظروفه المادية والعملية مما يجبره على تغيير ظروفه المعيشية خاصة مع ثبات معاش التقاعد وتغيرات في مستلزمات العيش الكريم.

ومثل هذه الحقائق التي تكاد تجمع عليها أدبيات معالجة قضايا التقاعد بحاجة إلى إجراءات عملية من قبل أجهزة التقاعد نفسها. ويمكن تقسيم هذه الإجراءات إلى قسمين رئيسين هما الإجراءات العملية قبل التقاعد والإجراءات العملية بعد التقاعد.

٥ . ٢ . ١ الإجراءات العملية قبل التقاعد

المتقاعدون إما مدنيون أو عسكريون، كذلك المدنيون إما أن يكونوا من ذوي التأهيل العلمي والفني والتقني العالي وهم أقلية أو من ذوي التأهيل المنخفض، وبالتالي أصحاب الرتب الوظيفية المنخفضة وهم كثرة. وهذه الفئة أكثر معاناة بعد التقاعد من فئة ذوي التخصصات العالية نظراً لقلة إمكاناتهم وخلفيتهم العلمية والفنية، ويبقى عامل الخبرة يعزز موقفهم في الحق بالرعاية.

ومن الإجراءات المقترحة على أجهزة التقاعد العمل على تهيئة من هم

على وشك التقاعد لمواجهة التغير الذي سيطرأ على حياتهم المعيشية والاجتماعية والنفسية والصحية. وفي هذا الصدد يذكر صنيتان (١٤١٣هـ، ص ١٦٩) أنه من المستحسن أن يوجه الذين لم يبق على تقاعدهم إلا سنوات قليلة إلى التدريب الذي يساعدهم على العمل أو الحصول على وظيفة بعد التقاعد، ويكون هناك نوع من الإيضاح لموقفهم وأنهم مقبلون على التقاعد وعليهم أن يكتشفوا البدائل الملائمة لهم في مرحلة التقاعد بأنفسهم، كما ينبغي على المسئولين تحديد الأهداف للمتقاعدين الذين عليهم أن يسيروا نحوها بكل ثقة وطمأنينة. ونضيف هنا أن على الموظف نفسه أن يعد العدة لما بعد التقاعد عن طريق تنمية مهاراته العملية ومحاولة تجديد مخزونه الفكري والمهاري ليتفق مع متطلبات العصر. ولن يتم ذلك إلا من خلال جهود تبذلها أجهزة التقاعد لإعانة الموظف المتقاعد على التكيف الوظيفي والتكيف الاجتماعي إذا كان يرى في التقاعد فترة للراحة والتخلص من القيود الوظيفية؛ لذا ينصب الاقتراح على أن تكون هناك أجهزة أو إدارات أو وحدات تضطلع بها مصلحة التقاعد في كل إدارة حكومية تعمل على تقييم قدرات الموظف الذي هو على وشك التقاعد وتهيئة الظروف المناسبة له للإعداد المهني ووضع الرؤى والخطط والإستراتيجيات والبدائل أمامه لرسم طريقه بعد سن التقاعد.

وضمن ما هو مأمول من أجهزة التقاعد تجاه المتقاعدين تهيئة الظروف الملائمة لممارسة بعض الأنشطة الاجتماعية والمهنية عن طريق قيام تلك الأجهزة ببعض الواجبات تجاه هؤلاء المتقاعدين على النحو التالي:

أولاً: تهيئة من هم على وشك التقاعد للظروف التي سيقدمون عليها والمتمثلة بتوقف نشاطهم المهني وثبات دخولهم وإيجاد التوازن النفسي بين الطموح وتحقيق الذات وبين واقع المتقاعد عند تركه

العمل. ولعل الآلية لمثل هذا العمل هي إيجاد إدارة أو وحدة أو قسم في كل إدارة حكومية أو لكل مجموعة من الإدارات الحكومية المتشابهة الوظائف والمهام والواجبات تلك الوحدة أو القسم أو الإدارة تسعى لتحقيق هدفين هامين أولهما : الإعداد النفسي والاجتماعي للمتقاعدين الذين لا يرغبون مواصلة العمل بعد التقاعد أو الذين لا يستطيعون مواصلة العمل بعد التقاعد، ويمكن من خلال هذه الإدارة ربطهم بالمناشط الاجتماعية الأخرى مثل الجمعيات التي تهيئ لهم مناخاً مناسباً لقضاء فترات العمل التي تعودوا قضاءها في مهامهم الوظيفية.

ثانياً: الإعداد المهني كما أسلفنا للفئة التي اكتسبت خبرات مهنية وعلمية وعلاقات اجتماعية يمكن تطويرها من خلال برامج عمل تقدم لهم قبل خروجهم من دائرة عملهم الرسمي إلى التقاعد.

٥ . ٢ . ٢ الإجراءات العملية بعد التقاعد

يمكن لهذه الإدارة الاستفادة من مراكز التدريب والمعاهد المهنية ومعاهد الإدارة ومراكز التأهيل المهني وفق برنامج عمل محكم التصميم يتفق مع تطلعات وقدرات المتقاعدين، ويمكن الاستدلال على متطلبات هذا التصميم من خلال احتياجات سوق العمل، وهنا يمكن معالجة تدني مرتب القطاع الخاص حيث إن ما سيحصل عليه المتقاعد هو دخل إضافي إلى راتبه التقاعدي.

ويعد القطاع الخاص مرتعاً خصباً للعديد من الوظائف والمهام التي يمكن أن يؤديها المتقاعد، فعلى سبيل المثال المتقاعد من القطاع العسكري يمكنه العمل في شركات الأمن التي تتعامل مع الشركات والبنوك وغيرها.

والإداري يمكنه العمل في الجمعيات الخيرية أو في المراكز الاستهلاكية أو الإنتاجية، وأصحاب المهن الفنية اليدوية والخدمات والحركة يمكنهم العمل في المزارع وفي التسويق وفي المتاجر. والمطلوب من إدارته رعاية المتقاعدين حصر هذه المناشط وتحليل وظائفها إلى مهام ومهامها إلى واجبات وإعداد المتقاعد لمثل هذه الأعمال قبل التقاعد.

كذلك يجب أن تضطلع هذه الإدارة (إدارة رعاية المتقاعدين) بمسئولية إنشاء موقع إلكتروني يعرض من خلاله السيرة الذاتية للمتقاعد مع وصف وافٍ لإمكاناته الإدارية والفنية وحالته الصحية، مقابل عرض مفصل وواضح للفرصة الوظيفية المتاحة للمتقاعد في سوق العمل.

ويرى صنيتان (١٩٩٣م، ص ١٨٣) أن العسكريين المتقاعدين كوادر أمنية جاهزة من حيث التأهيل والتدريب الأمني ومتفهمون نفسياً وذهنياً لسياسة دولتهم الأمنية؛ الأمر الذي يخفف عن كاهل أجهزة الدولة الأمنية التدريب والتأهيل واستثمار سياسة الروح الأمنية في وطنهم فيما لو كانت هذه العناصر من غير العسكريين. ويستطرد قائلاً. . . «وبهذا تلافينا الكثير من الثغرات الأمنية التي قد تحصل من غير هذه الفئة، وأرحنا الوزارة من تحمل مهمة التدريب وكذلك مهمة الاستقصاء من قبل أجهزة الأمن للتأكد من قيام تلك الشركات بمهام السلامة والأمن، وكذلك خدمنا المتقاعدين».

٥ .٣ الخلاصة

هاجس التقاعد يؤرق الكثير ممن هم على وشك الإحالة إلى التقاعد أو من هم متقاعدون فعلاً، خاصة إذا ما علمنا بأنهم بلغوا سن الستين كمسوغ للإحالة إلى التقاعد يظل سن عطاء وتميز في العديد من الجوانب نظراً للتطور الصحي والاجتماعي والاقتصادي الذي يعيشه المجتمع

السعودي بخاصة والمجتمع العربي بعامه. أوجب هذا التطور في حياة الشعوب حق الرعاية والاهتمام بالمتقاعد صحياً واجتماعياً ومعيشياً، ولقد كان للإجراء الذي اتخذ في نظام التقاعد السعودي برفع الحد الأدني للعوائد التقاعدية إلى (١٥٠٠) ريال عظيم الأثر في سد احتياجات العديد من المتقاعدين ذوي المراتب الوظيفية المنخفضة، ولكن المستوى المعيشي بارتفاع ومتطلبات الحياة الكريمة تتزايد. والعلاج بيد المتقاعد نفسه إذا ما أتيحت له فرص تعديل أو تطوير أو تغيير توجهه المهني بعد بلوغه مرحلة التقاعد، وعلى مصلحة التقاعد عدم الاكتفاء بصرف العوائد التقاعدية دون النظر إلى الخدمات المساندة التي يمكن أن تقدمها للمتقاعد كحق في ما أسهم به أثناء عمله مادياً ويستثمر الآن ويحقق عوائد استثمارية جيدة وتتمثل الخدمات المقترحة بما يلي:

١ـ تكوين إدارات أو أجهزة أو برامج في الإدارات الحكومية مهمتها تهيئة من هم على وشك التقاعد نفسياً ومهنياً واجتماعياً بما يكفل لهم استمرار العطاء والحياة الكريمة.

٢ـ تخصيص فترات تدريب عملية في معاهد ومراكز التعليم الفني والإداري والمهني يمكن من خلالها أن يطور المتقاعد مهاراته وخبراته الإدارية والفنية لتواكب متطلبات العصر.

٣ـ مد جسور التعاون بين مصلحة التقاعد من خلال أجهزتها أو برامجها المعدة لخدمة المتقاعد مع مؤسسات ومصانع ومتاجر القطاع الأهلي وذلك من خلال إعداد المتقاعد لمهنة ما وفق خبراته السابقة، وإنشاء موقع على الشبكة الإلكترونية للتعريف بالمتقاعدين ومهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم ووضعهم الصحي وسبل الاتصال بهم.

٤ـ تقديم الخدمات الطبية للمتقاعدين عن طريق التأمين الصحي مجاناً أو برسوم رمزية تتحمل إدارات التقاعد فروق تكلفة هذا التأمين.

٥ـ احتساب بدل نهاية خدمة للموظف المتقاعد أسوة بالمؤسسات الأهلية ونظام العمل والعمال المعمول به في المملكة العربية السعودية.

٦ـ تقديم قروض لمن لديه مشروع من المتقاعدين لمساعدته على البدء بمشروعه على أن يكون قرضاً دون فوائد، بل ربما يشجع المتقاعد على تسديده عن طريق خصم نسبة مئوية معينة لمن يقوم بالتسديد بانتظام بالأسلوب الذي يتم فيه تسديد القرض العقاري المعمول به الآن.

٧ـ إقامة نواد ومراكز اجتماعية ودعم المراكز القائمة في المدن الكبيرة للقيام بدورها تجاه المتقاعدين بحيث يكون ضمن نشاطها خدمة المتقاعد التي تختلف عن مفهوم خدمة المسن.

٨ـ تشجيع الصناعات المنزلية للنساء المتقاعدات عن طريق تدريبهن على الإنتاج في الأعمال اليدوية وهي عديدة ولها رواج جيد ويمكن أن تستفيد من القروض المقترحة سالفاً لتأمين الأجهزة والأدوات والمواد الخام لهذه الصناعات.

المراجع

السلطان، علي بن طالب إبراهيم (١٤٢٤هـ)، المتقاعدون في المملكة العربية السعودية : دراسة أوضاعهم وإدارة خدماتهم والاستفادة من خبراتهم، معهد الإدارة العامة، الرياض.

العساف، صالح حمد (١٩٩٥م)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الطبعة الأولى، مركز الإسكندرية للكتاب.

الغريب، عبد العزيز (٢٠٠٣م)، واقع خدمات المتقاعدين في السعودية وسبل تطويرها : رؤية اجتماعية، معهد الإدارة العامة، الرياض.

المهدي، ابن محمد (١٤٢٠هـ)، الوضع الصحي للمسنين في المملكة العربية السعودية، القصيم.

صنيتان، محمد (١٩٩٣م)، التقاعد، مؤسسة الممتاز للطباعة.

طاشكندي، أكرم وآخرون (١٩٩٢م)، أصول علم النفس، مكتبة دار زهران للنشر والتوزيع، جدة.

كيد، ج. ر (١٤٠٤هـ) ؛ ترجمة أحمد خاكي، كيف يتعلم الكبار، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

التوصيـــات

بالنظر إلى ما تم استعراضه من أوراق العمل المقدمة في الندوة، ومداخلات المشاركين فيها وما قدم خلال ذلك من اقتراحات وآراء فقد تم التوصل إلى التوصيات التالية:

١ ـ تكوين وحدات في الجهات الحكومية مهمتها وضع برامج لتهيئة الذين هم على وشك التقاعد نفسياً ومهنياً واجتماعياً ومتابعة شئونهم بعد التقاعد بما يكفل لهم استمرار العطاء والحياة الكريمة.

٢ ـ إنشاء جمعيات اجتماعية للمتقاعدين تسهم في تقديم الخدمات والاستشارات المهنية لهم تقديماً يختلف عن مفهوم خدمة المسنين.

٣ ـ الطلب إلى الجهات الخدماتية في القطاعات المختلفة بكل دولة النظر في رفع نسبة من الرسوم الخدماتية عنهم تقديراً لجهودهم ولما بذلوه من عمرهم في خدمة أوطانهم والتفاني والسهر على راحة الأجيال القادمة.

٤ ـ قيام أجهزة التقاعد أو أي جهة تعنى بشئون المتقاعدين بإنشاء مواقع على الشبكة الإلكترونية للتعريف بالمتقاعدين وخبراتهم ومهاراتهم وسبل الاتصال بهم وتعميم الموقع على القطاع الخاص لتسهيل عملية الإفادة من خبرات المتقاعدين في القطاعات الحكومية والأهلية.

٥ ـ الإفادة من خبرات المتقاعدين من قبل المسئولين الأمنيين في قطاعات أجهزة وزارات الداخلية للإسهام في حل القضايا الأمنية والمجالس التي تنشأ في المحافظات والمدن الرئيسة.

٦ ـ النظر في إمكانية صرف علاوة سنوية للمتقاعد من قبل أجهزة التقاعد أو أي جهة تعنى بشئون المتقاعدين لمواجهة غلاء المعيشة مع الإبقاء على البدلات الأخرى إن وجدت حسب نظام كل دولة .

٧ ـ إجراء المزيد من الدراسات الميدانية واللقاءات العلمية لتدارس قضايا المتقاعدين .

الاخراج الفني والطباعة ـ مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ـ الرياض ـ هاتف ٢٤٦٠٠٤٥

ردمك: ١ـ٣ـ٩٦٨٧ـ٩٩٦٠